

# Actualité jurisprudentielle

19 juin 2023

Jean-Jacques Gatineau– Avocat aux Conseils  
Manuela GREVY– Avocat aux Conseils

# Sommaire

- PREMIERE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES
- DEUXIEME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES
- TROISIEME PARTIE : PROCEDURE
- QUATRIEME PARTIE : PROTECTION SOCIALE

### 1) Le contrat de travail

- Obligation de sécurité

**Soc. 29 mars 2023 n° 21-14824**

### **La preuve du préjudice d'anxiété**

6. En application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.

7. Le salarié doit justifier d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'un tel risque.

8. Le préjudice d'anxiété, qui ne résulte pas de la seule exposition au risque créé par une substance nocive ou toxique, est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave par les salariés.

## **15 mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 20-23.694**

La juridiction prud'homale est compétente pour connaître toute demande entre les salariés d'une part et leurs employeurs ou représentants d'autre part.

Une décision qui permet d'éviter que les employeurs « en cascade » ne se déchargent de leurs responsabilités !

Une décision qui permet de faciliter les actions des salariés lorsqu'ils travaillent pour des employeurs et leurs clients et qui permet d'éviter que clients ne se déchargent de leur responsabilité sous couvert de l'absence de contrat de travail, alors qu'il existe bien un lien de subordination et que le contrat de travail s'exécute au sein de cette entreprise.

En l'espèce, le défendeur affirme que les juridictions prud'homales disposent d'une compétence d'attribution s'agissant des litiges qui s'élèvent à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs ou leur représentant et les salariés qu'ils emploient; que, par suite, elles sont incompétentes pour connaître des demandes formulées par un salarié à l'égard d'une entreprise qui n'est pas son employeur; qu'en décidant que les juridictions prud'homales étaient compétentes pour connaître des demandes dirigées par M. [J] contre l'OPH des communes de l'Oise quand elle constatait que ce dernier n'avait pas la qualité d'employeur de M. [J], la cour d'appel a violé l'article L. 1411-1 du code du travail.

Relève de la compétence du conseil de prud'hommes l'action par laquelle un salarié sollicite la condamnation au paiement de dommages-intérêts de son employeur ou d'une entreprise utilisatrice, au sens de l'article R. 4511-1 du code du travail, dans l'établissement de laquelle le contrat de travail s'exécute, en raison des manquements aux obligations, notamment de coordination, prévues par le code du travail.

Ayant constaté que le salarié formait des demandes indemnitaires à l'égard de l'Office public auquel il reprochait de ne pas avoir exécuté les obligations mises à sa charge par le code du travail, la cour d'appel en a exactement déduit que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître du litige.

## **8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 20-23.312**

Nul besoin que la responsabilité contractuelle de l'employeur direct soit retenue pour retenir la responsabilité délictuelle de l'entreprise utilisatrice !

Le salarié de l'entreprise extérieure peut rechercher la responsabilité délictuelle(art 1240 CC) de l'entreprise utilisatrice s'il démontre que celle-ci a manqué aux obligations mises à sa charge par le code du travail et que ce manquement lui a causé un dommage, sans qu'il soit nécessaire que la responsabilité de l'entreprise extérieure au titre de l'obligation de sécurité ait été retenue.

En l'espèce, le salarié qui travaillait pour plusieurs sous-traitants, avait dirigé sa demande de réparation du préjudice d'anxiété pour exposition à l'amiante, solidairement tant à l'égard de son employeur direct, que de l'entreprise utilisatrice.

La cour de cassation a précisé que l'entreprise utilisatrice avait commis des fautes de négligence car n'a pas informé la société intervenante sur les risques d'affections professionnelles auxquelles pouvaient être exposés les salariés de l'autre entreprise afin que des mesures protectrices soient prises et que devait également être réalisée une inspection commune des lieux avec désignation des zones de danger et qu'en présence d'un risque d'interaction entre les activités des deux sociétés, comme en l'espèce, devait être établi un plan de prévention définissant les moyens de protection des salariés de l'entreprise extérieure dont l'entreprise utilisatrice devait vérifier l'application, et cela, même si elle estimait que la cause du danger ne lui était pas imputable.

## **8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 20-14.451**

L'utilisation illégale d'une substance toxique par l'employeur constitue un manquement au devoir de loyauté et de bonne foi constituant une atteinte à la dignité du salarié et constitue un préjudice distinct du préjudice d'anxiété qui, lui, concerne l'exposition aux substances chimiques alors que cette utilisation était légale.

Une sévérité des juges à l'égard des employeurs quand on connaît désormais parfaitement les conséquences d'une exposition prolongée à ces substances sur la santé des salariés, ce qui n'est plus acceptable de nos jours compte tenu du recul en la matière.



Les employés pourront obtenir une indemnisation distincte de celle qui répare leur préjudice d'anxiété, notamment si la réparation du préjudice d'anxiété est prescrite. Ainsi, si le préjudice d'anxiété est prescrit, les salariés pourront toujours réclamer une indemnisation sur le fondement au devoir de bonne foi et de loyauté dans l'exécution du contrat de travail, au titre de l'atteinte à sa dignité.

La cour d'appel qui constate que l'employeur, qui avait bénéficié d'une dérogation jusqu'au 31 décembre 2001 l'autorisant à poursuivre l'utilisation de l'amiante malgré l'entrée en vigueur du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante, et continue, en toute illégalité, à utiliser ce matériau de 2002 à 2005 alors qu'il n'était plus titulaire d'aucune autorisation dérogatoire, retient à bon droit que celui-ci a manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

**Prescription – action au titre du préjudice absence ou remise tardive  
attestation exposition aux agents chimiques dangereux**

**15 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-19.094**

L'action par laquelle un salarié sollicite la réparation du préjudice résultant de la remise tardive ou incomplète de l'attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux prévue par l'article R. 4412-58 du code du travail, alors applicable, se rattache à l'exécution du contrat de travail. Il en résulte que cette action est soumise à la prescription de deux ans prévue à l'article L. 1471-1, alinéa 1, du code du travail

### **29 mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-15.472**

L'absence de mise en place de télétravail au sein de la société n'est pas un motif justifiant l'impossibilité de reclassement à lui seul et constitue un manquement à l'obligation de loyauté dans la recherche de reclassement.

Doit être approuvée la cour d'appel qui, après avoir relevé que le médecin du travail avait précisé, dans l'avis d'inaptitude puis en réponse aux questions de l'employeur, que le salarié pourrait occuper un poste en télétravail à son domicile avec aménagement de poste approprié, en a déduit, sans être tenue de rechercher si le télétravail avait été mis en place au sein de la société dès lors que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail, que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.

**8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-19.232**

**Une exonération à l'obligation de reclassement de l'employeur : l'avis du médecin du travail s'opposant au maintien du salarié dans l'entreprise compte tenu de son état de santé.** Une situation délicate pour le salarié qui ne peut s'opposer à son licenciement immédiat et ne dispose d'aucun recours, situation critiquable au regard de l'obligation de loyauté dont est tenu l'employeur.

Il résulte de l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement au salarié. Ayant constaté que l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, une cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement

## **Le régime des contrats d'accès et d'accompagnement dans l'emploi Soc 7 juin 2023 n° 22-10702 et 21-18606 (2 arrêts)**

Ces contrats peuvent, par exception au régime de droit commun des contrats à durée déterminée, être contractés pour pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente.

**5 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile, Cour de cassation. n° 21-12.259**

Les indemnités, versées à l'occasion du travail et qui se rapportent à l'ensemble de la période couverte par le CDD, doivent être prises en compte dans le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière, à concurrence de la fraction correspondant à la période de référence.

**8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-16.824**

Le montant minimum de l'indemnité de requalification d'un CDD en CDI est calculé selon la moyenne de salaire mensuel dû au titre du contrat dans le dernier état de la relation de travail avant la saisine de la juridiction prud'homale. Cette moyenne de salaire mensuel doit être déterminée au regard de l'ensemble des éléments de salaire, y compris lorsqu'ils ont une périodicité supérieure au mois.

**8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-10.270**

**8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-17.971 L'employeur ne peut réclamer les sommes reçues par le salarié destinées à compenser sa situation précaire lorsqu'un CDD est requalifié en CDI.**

La requalification de la relation contractuelle en CDI qui confère au salarié le statut de travailleur permanent de l'entreprise a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un CDI. Il s'ensuit que les sommes qui ont pu lui être versées et étaient destinées à compenser la situation dans laquelle il était placé du fait de son CDD, lui restent acquises nonobstant une requalification ultérieure en CDI.

**8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-17.971**

Il en résulte que les sommes qui ont pu lui être versées en sa qualité "d'intermittent", destinées à compenser la situation dans laquelle il était placé du fait de son CDD, lui restent acquises, nonobstant une requalification ultérieure en CDI.

Fait l'exacte application de la loi la cour d'appel qui, après avoir prononcé la requalification de la relation contractuelle en CDI, décide que le salarié pouvait prétendre au paiement des rappels de primes d'ancienneté, de fin d'année et de sujétion, sans qu'il y ait lieu de tenir compte des sommes versées par l'employeur en exécution des divers CDD au titre du salaire de base.



### **25 janvier 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. OPC. n° 22-40.018**

La requalification d'un CDI intérimaire en CDI classique ne porte pas une atteinte excessive à la liberté contractuelle et est justifié par le but légitime de lutte contre la précarité.

Les dispositions combinées des articles L. 1251-58-4, L. 1257-5 et L. 1257-40 du code du travail en autorisant le juge à anéantir les effets CDI intérimaire légalement convenu entre deux parties et en substituant de force un tiers à la relation contractuelle pour y substituer un nouveau CDI, portent-elles atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit et plus précisément à la liberté contractuelle et droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues ?

NON, selon La Cour de cassation qui a refusé de renvoyer cette QPC au Conseil Constitutionnel précisant que :

- La question n'est pas nouvelle ;
- La question ne présente pas de caractère sérieux car les dispositions critiquées sont justifiées par un motif général de lutte contre la précarité pouvant résulter du recours abusif au travail temporaire. Les dispositions ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle et au droit au maintien des conventions légalement conclues.

En l'espèce, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification des lettres de mission conclues en exécution de son COI intérimaire conclu avec la société Adecco en un CDI auprès de la société Sanofi Winthrop industrie (l'entreprise utilisatrice).

**15 mars 2023, Chambre sociale, Cour de cassation. n° 21-17.227**

**La faute de nature à justifier la rupture anticipée d'un CDD doit avoir été commise durant l'exécution de ce CDD et ne peut être antérieure à sa prise d'effet, quand bien même il s'agirait de CDD successifs. Une décision protectrice du salarié.**

Doit être approuvée la cour d'appel qui retient que l'employeur ne peut justifier la rupture d'un CDD en se fondant sur des fautes prétendument commises antérieurement à sa prise d'effet. Aucun manquement professionnel n'a été relevé à l'encontre du salarié alors que le troisième CDD avait pris effet, les manquements reprochés étant antérieurs à son embauche relative au troisième CDD. Les fautes commises lors des deux précédents CDD ne peuvent donc plus faire l'objet d'une sanction.

En l'espèce, l'employeur s'était fondé sur le fait que les faits avaient été commis au cours de l'exécution des deux précédents CDD au sein de cette même société et non pas celui en cours mais qu'il avait découvert les faits fautifs commis uniquement alors que le troisième CDD était en cours. Le troisième CDD avait pris effet le 29 janvier 2016 alors que les faits reprochés dans la lettre de licenciement remontaient au 8 janvier 2016, antérieurement à la prise d'effet du 3ème CDD.

## CDD action en requalification prescription

**15 mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 20-21.774**

Le point de départ du délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI varie:

- Lorsque cette action est fondée sur l'absence d'établissement d'un écrit, à compter de l'expiration du délai de deux jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre au salarié le contrat de travail;
- Lorsqu'elle est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, à compter de la conclusion de ce contrat : on peut s'interroger sur cette condition ?
- Lorsqu'elle est fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat, à compter du terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, du terme du dernier contrat.

**Un point de départ complexe à déterminer et qui permet ainsi de limiter les possibilités de requalification, surtout s'agissant de l'absence de mention !**

**13 avril 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n°21-21.275**

**13 avril 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n°21-13.757 et 21-13.758**

**En cas de licenciement pour faute grave d'un cogérant, l'entreprise propriétaire doit rapporter la preuve que cette faute grave est personnellement imputable au cogérant sinon le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, heureusement !**

Si le gérant non salarié d'une succursale peut être rendu contractuellement responsable de l'existence d'un déficit d'inventaire en fin de contrat et tenu d'en rembourser le montant, il ne peut être privé, dès l'origine, par une clause du contrat, du bénéfice des règles protectrices relatives à la rupture des relations contractuelles.

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent le cadre du débat. Lorsqu'il résulte des termes de cette lettre que l'employeur a reproché des fautes au salarié, le licenciement prononcé a un caractère disciplinaire, et les juges du fond doivent se prononcer sur le caractère fautif ou non du comportement du salarié. Lorsqu'une faute est reprochée, il convient à la partie qui la reproche, d'apporter la preuve de ladite faute.

- Durée du travail – Qualification du temps de travail – temps de trajet

### **Soc. 7 juin 2023 n° 21-12841**

Vu l'article L. 3121-1 du code du travail :

6. Aux termes de ce texte, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

7. Pour rejeter la demande en rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que le règlement intérieur sur le site de la centrale de Civaux mentionne, d'une part, que ces règles ne sont pas édictées par l'entreprise, c'est-à-dire par la société Arkadia, mais imposées par la société propriétaire du site, et, d'autre part, qu'avant d'atteindre les bureaux de la société Arkadia, dans lesquels se situent les pointeuses, le salarié n'était pas à la disposition de cette société, pouvant vaquer entre le poste d'accès principal et son propre bureau, sans contrôle de la part de l'employeur. L'arrêt en déduit qu'il s'agit d'un temps de trajet ne pouvant être considéré comme du temps de travail effectif.

8. En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants tirés de ce que le règlement intérieur était imposé par le propriétaire du site de la centrale, sans rechercher, comme elle y était invitée, si, du fait des sujétions qui lui étaient imposées à peine de sanction disciplinaire, sur le parcours, dont la durée était estimée à quinze minutes, entre le poste de sécurité à l'entrée du site de la centrale nucléaire et les bureaux où se trouvaient les pointeuses, le salarié était à la disposition de l'employeur et se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.



**1<sup>er</sup> mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation, n° 21-12.068**

**Une pique de rappel de la Cour de cassation s'agissant du calcul du temps de travail effectif !**

Selon les articles L.3121-1 et L. 3121-4 du code du travail interprétés à la lumière 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, lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L.3121- 1 du code du travail, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 du même code.

Pour dire que ne constitue pas un temps de travail effectif, le temps de déplacement professionnel, alors qu'ils ont constaté que le salarié était soumis à un planning prévisionnel pour les opérations de maintenance et que, pour effectuer ces opérations, il utilisait un véhicule de service et était amené à transporter des pièces détachées commandées par les clients, les juges du fond doivent vérifier que, pendant les temps de déplacement, le salarié ne se tenait pas à la disposition de l'employeur, qu'il ne se conformait pas à ses directives et qu'il pouvait vaquer à des occupations personnelles.

## Durée du travail forfait jour

**14 décembre 2022, Chambre sociale, Cour de cassation, n°20-20.672 et 21-10.261**

**Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.**

Si la convention collective ne permet pas de vérifier que le temps de travail des salariés est raisonnable, alors cette convention de forfait jour est nulle.

## **25 janvier 2023, Chambre sociale, Cour de cassation, n° 21-16.825**

La convention collective applicable peut uniquement prendre en compte l'expérience professionnelle pour déterminer la classification des emplois.

Ayant constaté que la salariée avait une expérience professionnelle de 6 mois en qualité de vétérinaire salarié avant son embauche, la cour d'appel a justement retenu que celle-ci ne disposait pas de l'ancienneté de quatre années qu'elle revendiquait à compter du 1er janvier 2013 pour bénéficier, à cette date, de la classification de cadre confirmé B, échelon 4.

**13 avril 2023, Chambre sociale, Cour de cassation. n°21-19.925**

**Lorsque l'attribution de point de compétence est facultative, seule est indemnisable la perte de chance d'obtenir ces points de compétence, et cela même si l'employeur avait commis un manquement en n'organisant pas les entretiens d'évaluation réguliers permettant au salarié de prétendre à l'obtention de ces points de compétences...**

**Décision critiquable.**

Par conséquent, la cour d'appel ne pouvait pas condamner l'employeur à reconstituer sa carrière et lui verser le salaire correspondant comme si elle avait obtenu ces points de compétence.

## ○ Rémunération

**30 mars 2023, 2<sup>e</sup> chambre civile, Cour de cassation, n° 21-21.070**

**Les tickets restaurant entrent dans la rémunération du salarié et constituent un préjudice indemnisable !**

La contribution de l'employeur à l'acquisition, par le salarié, de titres-restaurant, correspond à un complément de rémunération dont la perte constitue un préjudice indemnisable.

La Cour de cassation juge que le titre-restaurant est un accessoire de la rémunération servie au salarié (Crim., 30 avril 1996, pourvoi n° 95-82.687), qu'il ne constitue pas un remboursement de frais (Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 05-41.556) mais un avantage en nature payé par l'employeur qui entre dans la rémunération du salarié (Soc., 29 novembre 2006, pourvoi n° 05-42.853 et Soc., 1<sup>er</sup> mars 2017, pourvois n° 15-18.333 et 15-18.709).

**13 avril 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n°21-11.322**

**Peu importe que le salarié ne travaille qu'une demi-journée et prenne ou non effectivement sa pause déjeuner, la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier !**

Dès lors c'est à bon droit que la cour d'appel a relevé que quelles que soient l'heure à laquelle le salarié commençait et la façon dont il organisait son temps de travail le matin au sein des plages fixe et mobiles déterminées par l'employeur, ses horaires de travail recoupaient nécessairement la pause déjeuner, dans la plage horaire fixée par l'employeur, faisant ainsi ressortir qu'un repas était bien compris dans son horaire de travail journalier du vendredi, peu important que le salarié eût ou non effectivement pris sa pause déjeuner.

### **8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation, n° 20-10.515**

Selon l'article L. 7313-6 du code du travail, le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des entreprises ou des produits déterminés. Selon l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975, la fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs. Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps, à une ressource minimale forfaitaire. Il en résulte que seul le représentant engagé à titre exclusif par un seul employeur a droit à une ressource minimale forfaitaire. Le caractère exclusif de l'engagement du représentant s'apprécie au regard des dispositions contractuelles.



Doit être censurée la cour d'appel qui requalifie le contrat de travail de VRP non exclusif en contrat de VRP exclusif, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail du salarié ne comportait pas de clause d'exclusivité et qu'en son article 3, il autorisait l'intéressé à travailler pour un autre employeur dès lors qu'il ne s'agissait pas d'une entreprise concurrente, ce dont il résultait que le salarié n'était pas soumis à une clause d'exclusivité.

**11 mai 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation, n°21-22.981**

La rémunération des fonctionnaires territoriaux dont le travail s'exerce au sein d'un SPIC est comprise dans l'assiette des contributions d'assurance chômage dues par cet établissement

### Une garantie pour les droits de la défense

**8 mars 2023. Chambre Sociale. Cour de cassation. n° 21-19.340**

Il résulte des articles 48 et 52 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale que si le conseil de discipline n'a pas pu valablement délibérer parce que le quorum n'était pas atteint dans chaque collège ou que la parité n'était pas assurée, **il ne peut se réunir à nouveau qu'après une nouvelle convocation de ses membres par son secrétariat.**

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui décide que le conseil de discipline, réuni une première fois dans la matinée sans respect de la parité, avait pu valablement délibérer le même jour l'après-midi, sans constater qu'une nouvelle convocation avait été adressée à ses membres.

### **Soc. 24 mai 2023 n° 21-21902**

Vu l'article L.1225-25 du code du travail :

10. Aux termes de ce texte, à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11. Pour rejeter la demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination et dire que la prise d'acte s'analyse en démission, l'arrêt retient, après avoir relevé que la salariée, occupant le poste de coordinateur technique, avait été placée en congé de maternité du 16 mars au 18 juillet 2012, puis en congés payés du 20 août au 7 septembre 2012, que l'employeur l'avait affectée le 7 septembre 2012 à une mission auprès de la Société Générale, que la salariée avait refusé le poste et que celle-ci ne démontrait toutefois en rien qu'il s'agissait d'une rétrogradation dans un simple poste d'assistance administrative.

12. En se déterminant ainsi, sans rechercher si le poste auprès de la Société Générale était similaire à son précédent emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

### **Soc 29 mars 2023 n° 21-22268**

Vu les articles L. 1225-55 et L. 1225-70 du code du travail :

11. Aux termes du premier de ces textes, à l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

12. Selon le second de ces textes, toute convention contraire aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69, relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.

13. Pour rejeter la demande de dommages-intérêts de la salariée au titre de la discrimination liée à son état de grossesse, la demande de nullité du licenciement et les demandes indemnitaires subséquentes, l'arrêt retient que celle-ci a consenti le 30 octobre 2014 à une affectation temporaire sur un poste de conseiller bancaire en vue de sa formation à un poste de chargé de clientèle particuliers, et en déduit que, même si elle soulignait à plusieurs reprises que son accord portait sur un changement d'affectation temporaire et pour un motif distinct de celui invoqué par l'employeur, l'existence de ce consentement ne lui permet pas d'invoquer la violation par l'employeur des dispositions de l'article L. 1225-55 du code du travail.

14. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de vérifier le respect par l'employeur de l'obligation

- **Harcèlement moral**

**15 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-20.572**

**La Cour de cassation rappelle que les juges du fond doivent apprécier si les éléments rapportés par le salarié permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et si tel est le cas, si l'employeur est en mesure de prouver que ces faits justifiés par des éléments objectifs, pour déterminer l'existence d'un harcèlement moral.**

Il résulte des articles L. 1152-1 et L. 1154-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088, du 8 août 2016, du code du travail, que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, et, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.



Doit être censuré l'arrêt, qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral, retient que celui-ci ne donne aucun élément sur le préjudice qui en serait résulté, alors qu'il lui appartenait préalablement de rechercher si les faits présentés par le salarié ne laissaient pas présumer l'existence d'un harcèlement moral et si, dans l'affirmative, l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

**1<sup>er</sup> mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-19.956**

**L'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire correspondant au poste qu'il occupait antérieurement au reclassement à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise et ne peut revoir son montant à la baisse, « sauf disposition expresse en ce sens »**

En application de l'article L.1226-4 du code du travail, l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Il en résulte **qu'en l'absence d'une disposition expresse en ce sens**, aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié. Doit dès lors être cassé l'arrêt qui déduit de cette somme les indemnités journalières perçues par le salarié pendant cette période.

Mais alors si on reprend la seconde partie du raisonnement de la Cour de cassation, cela veut dire qu'une disposition du contrat de travail peut prévoir une réduction forfaitaire en cas de d'inaptitude... cette disposition ne constituerait pas une discrimination en raison de l'état de santé et un pouvoir disproportionné de l'employeur, ou même encore une sanction déguisée alors même que le code du travail prohibe les sanctions pécuniaires (article L1331-2) ?

**1 février 2023. Chambre sociale, Cour de cassation. n° 21-24.271**

**Renversement de la charge de la preuve en cas de licenciement, lorsque le salarié laisse présumer qu'il a donné l'alerte dans le respect de la loi Sapin 2 ! Si le licenciement a été prononcé en raison de cette alerte, alors le licenciement est nul.**

Lorsqu'un salarié présente des éléments permettant de présumer que l'alerte a été donnée dans le respect de la loi Sapin 2, il appartient à la formation de référé de la juridiction prud'homale de rechercher si l'employeur rapporte la preuve que sa décision de le licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressée.

**15 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-20.342**

**Le salarié qui dénonce des faits qui pourraient être constitutifs de délits ou crimes de bonne foi n'est pas tenu de respecter la procédure d'alerte graduée et peut directement saisir les services de police compétents !**

Il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, que le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas tenu de signaler l'alerte dans les conditions prévues par l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 organisant une procédure d'alerte graduée, et, d'autre part, qu'il ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

En l'espèce, le salarié a estimé que son licenciement était nul car en lien avec la dénonciation de faits constitutifs de délits (agressions sexuelles sur mineurs dans une association accueillant des mineurs), dont il a eu connaissance sur son lieu de travail. Son employeur lui reprochait dans sa lettre de licenciement de ne pas avoir suivi la procédure de lancement d'alerte graduée et d'avoir dénoncé des faits sans avoir procédé à des vérifications minimales, ce qui laissait présumer sa mauvaise foi, alors même qu'une enquête interne à l'entreprise avait été mise en œuvre et avait démenti ses dires.

**18 janvier 2023, Chambre sociale, Cour de cassation, n° 21-19.349**

**L'information relative à la cause économique du licenciement doit être contenue dans un document écrit, au plus tard, au moment de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle et ne peut, en conséquence, être uniquement contenue dans la lettre de licenciement postérieure à cette acceptation.**

Le motif économique donné oralement lors de l'entretien préalable au licenciement n'est pas de nature à porter valablement à la connaissance du salarié le motif économique du licenciement afin de lui permettre d'accepter de manière éclairée un contrat de sécurisation professionnelle.

Motif économique

## **CSP – Enonciation des motifs**

### **Soc 5 avril 2023 n° 21-18636**

11. Il s'en déduit que, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, le document par lequel l'employeur informe celui-ci du motif économique de la rupture envisagée peut être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans le délai de quinze jours suivant l'adhésion de ce dernier au dispositif.



Sous peine d'être dépourvue de cause réelle et sérieuse, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique :

- soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement ;
- soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L.1233-15 et L. 1233-39 du code du travail;
- soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

En l'espèce, la Cour précise que l'employeur aurait du énoncer le motif économique du licenciement avant que le salarié ne remettre son bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

**1 février 2023, Chambre sociale, Cour de cassation. n° 21-12.485**

**En cas de licenciement pour motif économique, si l'employeur ne respecte pas la priorité de réembauche, le salarié licencié dispose d'un délai de 2 ans, conformément à l'article L. 1471-1 du code du travail, pour introduire un recours sur ce fondement, car cette action porte sur l'exécution du contrat de travail, peu important l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle.**

En revanche, le délai de prescription de 2 ans n'est pas applicable lorsque l'action porte sur la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, qui est soumise au délai de prescription de l'article L.1233-67 du code du travail.

Le point de départ du délai de prescription commence à compter de l'expiration de la priorité de réembauche, soit à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail.

Le montant de l'indemnisation dépend des conditions dans lesquelles l'employeur a exécuté son obligation.

**1 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 20-19.661**

**L'excédent brut d'exploitation peut caractériser à lui seul, des difficultés économiques et justifier un licenciement pour motif économique s'il a subi une évolution significative durable et sérieuse.**

Il s'agit bien là d'un motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

**8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-16.805**

**Le licenciement pour insuffisance professionnelle pendant la suspension du contrat de travail est possible si la convention collective le prévoit.**

Si la convention collective n'interdit pas le licenciement pour insuffisance professionnelle pendant la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou accident du travail, le licenciement ne peut être considéré comme abusif et repose sur une cause réelle et sérieuse. En d'autres termes, la garantie d'emploi n'existe que pour l'un des motifs visés par la convention collective, donc si le motif de licenciement n'entre pas dans le champ de la convention collective, aucune protection du salarié contre le licenciement pour un autre motif ne peut être garantie. Interprétation stricte de la convention collective !

## Soc 1 juin 2023 n° 21-22856

12. Selon l'article 1382, devenu 1240, du code civil, tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

13. La cour d'appel a, d'abord, constaté que lors de l'établissement du précédent plan de sauvegarde de l'emploi de 2012 au sein de la société Bosal le Rapide, établi à l'occasion de la restructuration de son activité, la société Bosal holding France s'était engagée, par courrier du 16 novembre 2011, auprès du commissaire aux comptes, à compléter la trésorerie de sa filiale, afin de couvrir les coûts du PSE pour un maximum de 5 000 000 euros. Elle a, ensuite, relevé qu'en procédant à l'inscription d'une créance de 4 800 991 euros au passif exigible déclaré de la société Bosal le Rapide, contrairement à ce précédent engagement, la société Bosal Nederland BV via la société Bosal holding France avait porté l'estocade à sa filiale, la conduisant à sa déconfiture, puis à sa liquidation judiciaire.

14. De ces constatations et appréciations, elle a pu déduire, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les sixième et septième branches, que ces deux sociétés avaient ainsi commis une faute ayant concouru à la liquidation judiciaire de leur filiale et à la disparition des emplois qui en était résultée, et qui ouvrait droit à indemnisation.

17. Il résulte des articles 1147, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n 2016-131 du 10 février 2016, o et 1382, devenu 1240, du code civil, que chacun des responsables d'un même dommage doit être condamné à le réparer en totalité, peu important que leurs responsabilités résultent d'obligations distinctes et sans qu'il y ait lieu de tenir compte du partage de responsabilité auquel il peut être procédé entre eux, qui n'affecte pas l'étendue de leurs obligations envers la partie lésée.

18. La cour d'appel, qui a relevé que la faute commise par les sociétés Bosal Nederland BV et Bosal holding France en inscrivant une créance au passif exigible de la société Bosal le Rapide avait concouru à la liquidation judiciaire de leur filiale et à la disparition des emplois qui en était résultée, en a exactement déduit que la responsabilité extracontractuelle des sociétés Bosal Nederland BV et Bosal holding France étant établie, celles-ci étaient redevables à l'endroit des salariés de dommages-intérêts, en réparation du préjudice fondé sur la perte injustifiée de leur emploi, quand bien même cette demande reposerait sur un fondement juridique différent de ceux retenus à l'endroit de l'employeur.

19. Le moyen n'est donc pas fondé



Agissements de harcèlement moral et licenciement nul

## **Soc. 1 juin 2023 n° 21-23438**

7. L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

- **Agissements de harcèlement moral et de discrimination**
- **Prévention des risques professionnels / agissements de harcèlement moral**

## **Soc 19 avril 2023 n° 22-14778**

9. Les obligations résultant des articles L. 1132-1 du code du travail, au titre du principe de non-discrimination, et L. 1152-1 du même code, au titre de la prohibition du harcèlement moral, sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques

Vu les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail :

13. L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des textes susvisés, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle.

14. Pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt retient l'absence de préjudice distinct de celui réparé au titre du harcèlement moral et de la discrimination.

15. En statuant ainsi, alors d'une part que le salarié demandait la réparation du préjudice résultant de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement moral, d'autre part qu'elle avait retenu qu'il était établi que le médecin du travail préconisait des aménagements du poste du salarié à Vitry, mais que l'employeur l'avait affecté à Bussy-sur-Marne en présentant cette affectation comme nécessaire au regard de restrictions médicales non avérées et qu'il avait maintenu cette affectation à deux reprises malgré les avis du médecin du travail recommandant un maintien de son poste antérieur et l'absence d'allongement de ses temps de trajet, que l'employeur ne justifiait pas de l'absence de réaction de sa part aux alertes des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail et que le salarié justifiait de la dégradation de son état de santé, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés.

**8 mars 2023, Chambre sociale. Cour de cassation. n° 20-18.507**

**L'employeur peut déduire des salaires dus au salarié, les revenus de remplacement qu'il a perçus entre le moment du licenciement et la réintégration en cas de licenciement nul !**

Les articles 6 de la DDHC 1789 et 3 de la Constitution du 4 octobre 1958 n'instituent pas une liberté fondamentale (exercer un mandat électif) qui justifierait, en cas de nullité du licenciement prononcé en violation de l'article L. 2123-8 du code général des collectivités territoriales, que l'employeur aurait pour obligation de ne pas déduire les revenus de remplacement perçus par le salarié entre le moment de son licenciement et sa réintégration.

En l'espèce, le salarié avait été licencié et sa lettre de licenciement mentionnait une absence pour raisons médicales non justifiée alors qu'il avait été constaté que le salarié exerçait à cette date, son mandat de conseiller municipal et d'adjoint au maire. Le salarié a donc été licencié en raison de son mandat d'élue locale. Le salarié a donc demandé que soit constatée la nullité du licenciement et sa réintégration, ainsi que des demandes indemnitaires.

Le salarié demandait notamment le paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration sans déduction des éventuels salaires ou revenus de remplacement qu'il aurait pu percevoir pendant cette période.

**1 mars 2023, Chambre sociale, Cour de cassation. n° 21-16.008**

**Le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés** au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail, **sauf lorsqu'il a occupé un autre emploi durant cette période.**

**18 janvier 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-20.311**

**En cas de nullité du licenciement pour exercice normal du droit de grève, l'employeur fautif doit rembourser aux organismes intéressés, tout ou partie des indemnités chômage perçu par le salarié licencié à compter du jour de son licenciement, dans la limite de 6 mois d'indemnités.**

Les articles L. 1235-4, dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, L.1132-4 et L. 1132-2 du code du travail que les dispositions de l'article L.1235-4 sont applicables.

**19 avril 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n°21-25.221**

**L'inaptitude en raison de harcèlement moral n'exonère pas l'employeur de son obligation de réintégration en cas de licenciement nul, si le salarié en fait la demande.**

Lorsque le licenciement est nul, le salarié doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent, demande à laquelle l'employeur est tenu de faire droit sauf s'il justifie d'une impossibilité de procéder à cette réintégration, et cela même si l'inaptitude trouve sa source dans des faits de harcèlement moral.



## CONSEQUENCES DE LA RUPTURE

- Dommages et intérêts

**Cour d'appel de Grenoble. Chambre sociale. 16 Mars 2023, n° 21/02048**

**Refus d'application du barème Macron par la Cour d'appel de Grenoble en se fondant sur l'article 10 de la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement !**

**La cour d'appel de Grenoble suit la lignée de la Cour d'appel de Douai (CA Douai, 21 oct. 2022, n° 20/01124) qui avait exercé un contrôle de conventionnalité in concreto.**

**Une main tendue pour d'autres Cour d'appel et saisir les juridictions compétentes au niveau européen ?**

**Cette décision est toutefois à relativiser car il n'y a pas encore eu d'examen de cette décision par la Cour de cassation.**

La Cour d'appel de Grenoble considère que le juge national n'a pas le pouvoir de vérifier que le barème Macron garantit au salarié licencié pour cause réelle et sérieuse, une indemnisation adéquate à son préjudice.

Effectivement, depuis la mise en place du barème, le gouvernement n'a pas réalisé d'examens à intervalles réguliers du barème d'indemnisation, alors qu'elle y avait été invitée par le Comité d'experts de l'OIT et qui avait été approuvé par le Conseil d'administration de l'OIT et avait invité la France à tenir compte de ces observations. Pour la Cour d'appel de Grenoble, cette observation avait une autorité significative. Il en découlait une obligation particulière mise à la charge de la France.

Elle se fonde sur l'avis rendu par la Cour de cassation le 11 mai 2022 (pourvoi n°21-14.490) qui précisait que l'article 10 de la Convention OIT 158 était compatible avec les dispositions de l'article L1235-3 du Code du travail, mais elle n'a pas précisé si ils étaient conformes. Pour apprécier cette conformité, le gouvernement français aurait dû procéder à l'examen régulier du barème.

Le Comité européen des droits sociaux, avait déjà considéré, dans deux décisions de septembre et novembre 2022, que les plafonds d'indemnisation du barème ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur, ce qui viole la charte sociale européenne. Toutefois cette décision n'est pas non plus contraignante.

**26 janvier 2023, 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-16.855**

En cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la majoration des indemnités s'applique à l'indemnité en capital afférente à l'accident ou à la maladie et non à la rente choisie par la victime en remplacement de l'indemnité en capital.

**9 février 2023, 2<sup>e</sup> chambre civile, Cour de cassation, n° 21-21.217**

**En application du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit, une victime ne peut être indemnisée 2 fois en réparation d'un même préjudice.**

Dès lors, encourt la cassation une cour d'appel qui alloue à une victime une somme au titre du « retentissement économique définitif après consolidation », calculée sur la base du coût horaire d'embauche d'un salarié, capitalisé pour l'avenir, alors que pour lui allouer une somme distincte au titre de sa perte future de revenus personnels, elle avait pris en considération la diminution du bénéfice annuel de son exploitation, qui inclut nécessairement le surcoût de charges lié à l'embauche d'un salarié.

### Détachement d'un fonctionnaire

**8 mars 2023. chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-16.391**

Il résulte des articles 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et 22 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 que la fin du détachement d'un fonctionnaire pour occuper un emploi de droit privé auprès d'un organisme de droit public, auquel il est lié par un contrat de travail, justifie la rupture de la relation de travail, peu important que le non-renouvellement du détachement résulte de la décision de l'organisme d'accueil.

Toutefois, en application de l'article L,1132-1 du code du travail, le refus par l'organisme d'accueil de solliciter le renouvellement du détachement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire au sens de ce texte.

- **Maîtres agréés d'établissement d'enseignements privés**

**1 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation, n° 21-10.546**

Le principe d'assimilation et d'équivalence de la rémunération des maîtres agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat simple avec celle des instituteurs de l'enseignement public concerne les traitements, avantages et indemnités attribués par l'Etat. Ils peuvent uniquement percevoir les avantages de la fonction publique relative à la retraite additionnelle et ne peuvent, en conséquence, les cumuler avec les dispositions d'une convention collective prévoyant le bénéfice d'une indemnité de départ à la retraite pour les salariés du secteur privé.

- **Conditions d'ouverture**

**16 février 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-19.557**

Quelle que soit la cause de la suspension de la première pension d'invalidité, lorsque l'assuré est atteint d'une nouvelle affection entraînant une invalidité qui réduit au moins des 2/3 sa capacité de gain, la caisse primaire doit procéder à la liquidation d'une seconde pension qui, sous réserve de son montant, se substitue à la première.



**5 janvier 2023, 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-15.024**

**L'année d'entrée en jouissance de la pension de retraite, qui n'est pas une année civile accomplie, n'est pas prise en considération pour déterminer le salaire annuel moyen servant de base au calcul de la pension de retraite.**

Le salaire servant de base au calcul de la pension de retraite est le salaire annuel moyen correspondant aux cotisations permettant la validation d'au moins un trimestre d'assurance selon les règles définies par l'article R. 351-9 du code du travail et versées au cours des 25 années civiles d'assurance accomplies postérieurement au 31 décembre 1947 dont la prise en considération est la plus avantageuse pour l'assuré.

**16 mars 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 22-11.324**

**Il faut 25 avoir cumulé 25 années d'invalidité pour ouvrir droit à la pension de retraite d'un marin.**

Il résulte des articles L. 5552-16, 11°, du code des transports, R. 2 et R. 8, V, du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche et de plaisance que<sub>1</sub> pour la pension de vieillesse d'un marin, les périodes pendant lesquelles celui-ci a perçu une pension d'invalidité en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnels sont prises en compte jusqu'à l i permettre de parvenir à la durée de 25 années conditionnant l'ouverture de son droit à pension d'ancienneté.

Viola ces textes l'arrêt qui retient que les années d'invalidité, d'un nombre inférieur à 25, doivent être prises en compte en totalité pour le calcul de l'assiette de la pension de retraite du marin, en cumul avec les annuités précédemment acquises au titre de son activité.

**16 février 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-16.349**

**La liquidation de la pension de retraite n'est possible que lorsque l'assuré a cessé son activité libérale ou que l'activité exercée est différente de celle pour laquelle n'a cotisé**

Il résulte de la combinaison des articles 33, 35 et 39 de la délibération n° 87-11/AT du 29 janvier 1987 portant institution d'un régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française, d'une part, que l'assuré, exerçant une activité libérale au titre de laquelle il s'est volontairement assuré au régime de retraite des travailleurs salariés auprès de la Caisse de prévoyance sociale, ne peut obtenir la liquidation de sa pension de retraite que s'il justifie avoir cessé cette activité, d'autre part, qu'il ne peut reprendre une activité professionnelle, sans suspension du service de sa pension de retraite, que si l'activité exercée est différente de celle au titre de laquelle il avait été volontairement assuré.

**5 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-14.107**

**Le régime des avocats ne répond pas aux critères fixés par la jurisprudence de la CJUE pour être qualifié de régime professionnel au sens de l'article 157 TFUE et de la directive 2006/54.**

S'agissant de l'avantage accordé en matière d'assurance vieillesse aux personnes qui ont eu des enfants, le père doit rapporter la preuve qu'il a élevé seul l'enfant du couple durant tout ou partie des 4 années qui ont suivi sa naissance. Cet avantage n'entre pas dans la notion de « rémunération » mais constitue un avantage familial qui entre dans le champ d'application de la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

En l'espèce, un avocat avait demandé, au titre de l'éducation de son enfant, à bénéficier de quatre trimestres de majoration de son assurance vieillesse, qui avait été refusé par la CNBF.

- **Ayants droits**

**30 mars 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-22.961**

La rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en application des articles L. 434-1, L. 434-2, L. 452-2 et L. 452-3 du code la sécurité sociale constitue un revenu qui doit être pris en considération pour déterminer le montant du revenu annuel du foyer servant à calculer, en cas de décès de la victime directe, le préjudice économique subi par la famille proche du défunt.

**9 mars 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-20.565**

**L'indemnisation par le FIVA ne présente pas un caractère subsidiaire et n'est pas conditionnée par le dépôt d'une demande de versement de pension de réversion!**

Viola l'article 53 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 et le principe de réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, la cour d'appel qui, pour débouter le conjoint survivant d'une victime d'une contamination par l'amiante de sa demande d'indemnisation en réparation de son préjudice économique, formée contre le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA), retient qu'elle ne fournit pas d'indication sur une pension de réversion susceptible de lui être servie, alors que, l'indemnisation par ce fonds ne présentant pas un caractère subsidiaire, cette victime n'était pas tenue de présenter, préalablement, une demande de versement de la pension de réversion à laquelle elle pouvait, le cas échéant, prétendre.

- **Mode de calcul**

**6 avril 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile, Cour de cassation, 21-19.603**

**L'ingérence au droit de propriété que constitue le mode de calcul des droits à pension dans les régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales qui exclut la prise en compte des cotisations versées lors des années antérieures à l'entrée en jouissance de la pension, est proportionnée au but légitime d'assurer l'intangibilité des droits à pension liquidés.**

Les droits à l'assurance vieillesse sont déterminés en tenant compte des cotisations versées au titre de la législation sur les assurances sociales et arrêtées au dernier jour du trimestre civil précédant la date prévue pour l'entrée en jouissance de la pension, rente ou allocation de solidarité aux personnes âgées.

Ayant constaté que la pension de retraite de l'assuré avait pris effet au 1er juillet 2014 et que des cotisations de régularisation pour l'année 2013, exigibles au 5 novembre 2014, avaient été versées par celui-ci après la date d'entrée en jouissance de la pension, la cour d'appel en a exactement déduit que la caisse était fondée à ne retenir, pour le calcul des droits à pension de l'assuré, que les seules cotisations provisionnelles versées pour l'année 2013 avant la date d'entrée en jouissance de la pension.



- **5 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile, Cour de cassation. n°21-15.024**

**L'année d'entrée en jouissance de la pension, qui n'est pas une année civile accomplie, n'est pas prise en considération dans le calcul du salaire annuel moyen servant de base au calcul de la pension de retraite, pas de prorata !**

Ayant constaté que l'assuré est entré en jouissance de sa pension à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015, la cour d'appel en a exactement déduit que le salaire perçu au cours des trois trimestres validés au titre de l'année 2015 ne pouvait être pris en compte pour déterminer le salaire annuel moyen servant de base au calcul de la pension de retraite.

- **Trop perçu**

**17 mai 2023. Assemblée plénière. Cour de cassation. n°20-20.559**

**En cas de fraude ou de fausse déclaration, toute action en restitution d'un indu de prestations de vieillesse ou d'invalidité, engagée dans le délai de 5 à compter de la découverte de celle-ci, permet à la caisse de recouvrer la totalité de l'indu se rapportant à des prestations payées au cours des 20 ans ayant précédé l'action.**

L'action en remboursement d'un trop-perçu de prestations de vieillesse et d'invalidité provoqué par la fraude ou la fausse déclaration ne relève pas de la prescription abrégée de 2 ans de l'article L. 355-3 du code de la sécurité sociale mais, revêtant le caractère d'une action personnelle ou mobilière au sens de l'article 2224 du code civil, elle se prescrit par 5 ans à compter du jour de la découverte de la fraude ou d'une fausse déclaration.

### 1) Représentation des salariés

- Consultation du CSE

### **Recours à l'expert-comptable**

#### **Soc. 19 avril 2023 n° 21-24208 et 21-25563 (2 arrêts)**

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

9. Aux termes de l'article L. 2312-26, I, de ce code, dans sa rédaction antérieure à la loi no 2021-1018 du 2 août 2021, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

10. En application de l'article L. 2315-83 du même code, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

11. Il résulte des textes susvisés que l'expert-comptable ne peut pas exiger la production de documents n'existant pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise.

12. D'une part, l'arrêt constate que, par courrier électronique du 28 janvier 2020, la société a indiqué transmettre les éléments sollicités pour les compagnons et précisé qu'elle transmettrait, dans un deuxième temps, les documents concernant les ETAM et cadres, et relève que la société ne développe aucun motif valable pouvant justifier la transmission des fichiers électroniques de rémunérations pour les ouvriers, et non pour les ETAM et les cadres, et que la taille et la structure de la société ne lui permettent pas de prétendre qu'elle ne dispose pas des documents réclamés sur les effectifs et les salaires de son personnel, faisant ainsi ressortir l'existence des fichiers électroniques de rémunérations des ETAM et des cadres sollicités par l'expert.

13. D'autre part, l'arrêt relève que la communication, pour l'ensemble des salariés, du suivi mensuel des effectifs 2019, du livre de paie détaillant globalement toutes les rubriques des rémunérations versées au personnel durant les années 2018 et 2019, par catégorie de personnel, ainsi que, pour les salariés cadres et ETAM, des fichiers électroniques de rémunérations n'exécède pas la mission légale de l'expert désigné, faisant ainsi ressortir que cette communication est nécessaire à l'exercice de la mission d'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

14. Dès lors, la cour d'appel, qui a procédé à la recherche prétendument omise, a légalement justifié sa décision, peu important que les informations demandées ne soient pas au nombre de celles devant figurer dans la base de données économiques et sociales en application des articles L. 2312-36, R. 2312-9 et R. 2312-20 du code du travail.

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

6. Aux termes de l'article L. 2312-26, I, de ce code, dans sa rédaction antérieure à la loi no 2021-1018 du 2 août 2021, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

7. En application de l'article L. 2315-83 du même code, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

8. Ayant énoncé, par motifs propres et adoptés, que la production de ces données brutes s'avérait nécessaire à la réalisation de la mission d'analyse de l'expert portant sur la politique sociale de l'entreprise, notamment sur l'évolution des salaires et sur les informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des hommes et des femmes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise et que les informations retraitées et consolidées, seules produites par la société, étaient susceptibles de fausser l'analyse de l'expert, la cour d'appel, qui a procédé à la recherche prétendument omise, a légalement justifié sa décision, peu important que les informations demandées ne soient pas au nombre de celles devant figurer dans le bilan social en application de l'article L. 2312-30 du code du travail ou dans la base de données économiques et sociales en application des articles L. 2312-36, R. 2312-9 et R. 2312-20 du code du travail.

9. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé

**29 mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-17.729**

**Le CSE doit être consulté pour les mesures ponctuelles concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment celles affectant le volume et la structure des effectifs.**

En application de l'article L. 2312-14, alinéa 3, du code du travail, interprété à la lumière des articles 1, § 2, et 5 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, si, en présence d'un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le comité social et économique n'a pas à être consulté sur cette gestion prévisionnelle dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques, sont, en revanche, soumises à consultation les mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail, notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, quand bien même elles résulteraient de la mise en œuvre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



**8 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-15.314**

**La Cour de cassation rappelle la méthode d'interprétation délicate à suivre dans le cas d'une disposition conventionnelle floue litigieuse.**

Une disposition d'une convention collective qui n'est pas claire doit être interprétée à la lettre du texte et si cela ne suffit pas en utilisant un texte législatif ayant le même objet, en dernier recours en utilisant la méthode d'interprétation téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

Si une disposition d'une convention collective prévoit que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant le licenciement, celle-ci doit simplement être préalable à la notification du licenciement et non pas à la convocation à l'entretien préalable.

**5 avril 2023, Chambre sociale. Cour de cassation, n°21-10.391**

**La consultation du CSE en cas de licenciement pour motif économique, n'est obligatoire qu'à partir de 2 salariés licenciés pour ce motif.**

L'employeur n'a l'obligation de réunir et consulter le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés, que lorsqu'il envisage de procéder à un licenciement pour motif économique d'au moins 2 salariés dans une même période de trente jours.

# Désignation du représentant syndical

**22 mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation, n° 22-11.461**

**Pour apprécier la date d'ouverture du droit de désigner un représentant syndical lorsqu'une entreprise atteint 300 salariés pendant 12 mois consécutifs, il faut se référer à la date des dernières élections pour faire le décompte des effectifs.**

Il résulte des articles L. 2314-2 et L. 2312-34 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, que c'est à la date des dernières élections que s'apprécie les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité social et économique. Doit dès lors être cassé le jugement du tribunal judiciaire qui retient que c'est à la date de désignation du représentant syndical que doit s'apprécier l'atteinte du seuil de trois cents salariés pendant douze mois consécutifs.

## Contentieux désignation représentant de proximité

- **1 février 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-13.206**

Les contestations relatives aux conditions de désignation des représentants de proximité du CSE sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation définies par l'accord d'entreprise qui met en place ces représentants.

**19 avril 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n°21-60.127**

**Lorsqu'il n'y a plus de candidat en mesure d'exercer le mandat de délégué syndical, un adhérent qui n'a pas été candidat aux dernières élections professionnelles peut être désigné, afin d'éviter l'absence de délégué syndical dans l'entreprise.**

Par conséquent, l'exigence d'avoir récolté au moins 10% des suffrages n'est pas nécessaire, lorsqu'il n'y a plus de candidats pouvant exercer le mandat. Tel est le cas lorsqu'un candidat renonce à l'exercice de mandat et ne cotise plus depuis plusieurs années. Dans ce cas, il convient de rechercher un adhérent afin d'exercer le mandat de délégué syndical.

**19 avril 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n°21-23.348** ajoute que la renonciation d'un candidat au droit d'être désigné syndical ne vaut pas pour tout le cycle électoral.

La renonciation par l'élu ou le candidat, ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, au droit d'être désigné délégué syndical, qui permet au syndicat représentatif de désigner un adhérent ou un ancien élu n'a pas pour conséquence de priver l'organisation syndicale de la possibilité de désigner ultérieurement, au cours du même cycle électoral, l'auteur de la renonciation en qualité de délégué syndical.

Le tribunal, qui a constaté que le candidat était revenu sur sa renonciation à son droit d'être désigné délégué syndical en manifestant son souhait d'être désigné en cette qualité lors de la fin d'un mandat et qu'il remplissait toujours les conditions pour être désigné, en a déduit à bon droit que le salarié avait été valablement désigné par le syndicat en qualité de délégué syndical régional.

**22 mars 2023, Chambre sociale. Cour de cassation. n° 22-13.535**

**Un syndicat qui a signé un protocole préélectoral valable ne saurait après proclamation des résultats contester la validité dudit protocole et demander l'annulation des élections professionnelles**

Il résulte des articles L. 2133-3 et L. 2314-6 du code du travail qu'un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral, que celle-ci soit ou non représentative, ne peut contester la validité de ce protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise.

## **1 février 2023. Chambre sociale, Cour de cassation. n° 21-15.371**

Le critère retenu pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts dépend de la seule volonté des partenaires sociaux, à condition toutefois qu'il représente l'ensemble des salariés



Il résulte des articles L. 2313-2, L. 2313-3, L. 2313-4 du code du travail, et de l'article 5 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, éclairé par le considérant 23 de la directive, que les signataires d'un accord conclu selon les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du code du travail déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, à la condition toutefois, eu égard au principe de participation consacré par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés.

- Action dans l'intérêt collectif de la profession

### **Soc. 20 avril 2023 (QPC) n° 23-40003**

14. D'abord, la disposition contestée, telle qu'interprétée de façon constante par la Cour de cassation (en dernier lieu : Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, publié au Bulletin), dont il résulte que, si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, au regard des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, de prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ou d'une convention de forfait ou résultant de l'utilisation de droits affectés à un compte épargne-temps, sa demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits, ce qui implique de déterminer, pour chacun d'entre eux, le nombre exact de jours de repos que l'employeur a utilisés au titre des mesures dérogatoires, qui n'a pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, n'est pas recevable, ne porte pas atteinte à la liberté syndicale consacrée par l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni à l'alinéa 8 du même préambule sur le droit à la participation de tout travailleur à la détermination collective des conditions de travail, dont elle concilie l'exercice avec le respect de la liberté personnelle des salariés et de leur droit d'agir en justice, lesquels ont valeur constitutionnelle.

15. En effet, le Conseil constitutionnel a jugé (Cons. const., 25 juillet 1989, décision n° 89-257 DC, Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion), que les modalités de mise en oeuvre des prérogatives reconnues aux organisations syndicales doivent respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale, a valeur constitutionnelle et que, s'il est loisible au législateur de permettre à des organisations syndicales représentatives d'introduire une action en justice à l'effet non seulement d'intervenir spontanément dans la défense d'un salarié mais aussi de promouvoir à travers un cas individuel, une action collective, c'est à la condition que l'intéressé ait été mis à même de donner son assentiment en pleine connaissance de cause et qu'il puisse conserver la liberté de conduire personnellement la défense de ses intérêts et de mettre un terme à cette action.

16. Ensuite, la disposition contestée ne méconnaît pas le principe de responsabilité découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dès lors que les salariés concernés peuvent agir individuellement pour obtenir réparation et qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 11-27.693, Bull. 2013, V, n° 206) que le délai de prescription de l'action en paiement de créances salariales ne commence à courir qu'à compter de l'issue de la procédure engagée par un syndicat devant la juridiction civile ayant mis les salariés en mesure de connaître le statut collectif applicable.

Droit à la preuve

### **Soc. 15 février 2023 n° 21-15033**

Vu l'article 145 du code de procédure civile, les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile :

4. Selon le premier des textes susvisés, s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé. Il résulte par ailleurs des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

5. Il appartient dès lors au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées.

### **14 décembre 2022. Chambre sociale. Cour de cassation. n°21-13.976**

Lorsqu'un travailleur conclut un CDI avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un État membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un État membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation, comme ayant son domicile dans cet État membre.

- Interruption

**16 février 2023. 2e chambre civile. Cour de cassation. n° 21-16.168**

**L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur interrompt la prescription à l'égard de toute autre action procédant du même fait dommageable.**

Dès lors, c'est à bon droit qu'une cour d'appel, ayant constaté que l'action en reconnaissance de faute inexcusable engagée par la victime contre son dernier employeur avait été introduite dans le délai de prescription de 2 ans, en a déduit que cette action avait eu pour effet d'interrompre la prescription à l'égard d'un précédent employeur au service duquel le salarié avait également été exposé au risque d'exposition à l'amiante, de sorte que son action était recevable.



# Conflit de loi dans le temps

**15 mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-16.057**

**Attention aux délais lors des modifications législatives et leur entrée en vigueur !**

**La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a modifié les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail, en réduisant de cinq ans à trois ans, à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer, le délai de prescription auquel est soumise l'action en paiement ou en répétition d'une créance de salaire.**

**L'article 21V de cette loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 prévoit que les nouvelles dispositions de l'article L.3245-1 du code du travail seront applicables à compter du 16 juin 2013. Le délai de 5 ans était donc valable jusqu'au 15 juin 2016 à minuit et passé ce délai, le délai de 3 ans trouvait à s'appliquer.**

Ainsi, à défaut de saisine de la juridiction prud'homale dans les trois années suivant le 16 juin 2013, ce délai expirant le 15 juin 2016 à minuit, les dispositions transitoires prévues à l'article 21 V ne sont pas applicables donc l'action en paiement de créances de salaire nées sous l'empire de la loi ancienne se trouve prescrite.

Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui, ayant constaté que le salarié avait saisi la juridiction prud'homale le 16 juin 2016, en a déduit que les créances d'heures supplémentaires étaient intégralement soumises aux nouvelles règles de prescription prévoyant un délai d'action de trois ans et qu'elles pouvaient remonter, en application de ces règles jusqu'à trois années avant la rupture du contrat de travail, soit jusqu'au 3 novembre 2012.

- **Mentions obligatoires figurant dans la lettre de relevé des créances salariales**

**22 mars 2023. chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-14.604**

**Le montant des créances, le délai de forclusion sa durée, la date de publication et le journal dans lequel elle est effectuée et la juridiction compétente constituent des mentions obligatoires devant figurer dans la lettre de représentant des créanciers. En l'absence de ces mentions ou lorsqu'elles sont erronées, le délai de forclusion ne court pas, heureusement !**

En application des articles L. 625-1 et R. 625-3 du code de commerce, la lettre par laquelle le mandataire judiciaire informe chaque salarié, doit indiquer la nature et le montant des créances admises ou rejetées et lui rappeler le délai de forclusion, lui indiquer la durée de ce délai, la date de la publication prévue au troisième alinéa de l'article R. 625-3, le journal par lequel elle sera effectuée. Elle contient en outre, au titre des modalités de saisine de la juridiction compétente, l'indication de la saisine par requête de la formation de jugement du conseil de prud'hommes compétent et de la possibilité de se faire assister et représenter par le représentant des salariés. En l'absence de ces mentions, ou lorsqu'elles sont erronées, le délai de forclusion ne court pas. Dès lors, doit être cassé l'arrêt qui déclare forclore la demande du salarié tout en constatant que la lettre du mandataire judiciaire ne mentionnait pas la nature et le montant des créances admises ou rejetées, ni le lieu et les modalités de saisine de la juridiction compétente.

**8 mars 2023. Chambre Sociale. Cour de cassation, n° 20-21.848**

**8 mars 2023, Chambre sociale, Cour de cassation, n° 21-17.802**

**Deux décisions qui suivent le prolongement de la jurisprudence actuelle en matière de preuve illicite mais qui précisent l'appréciation du caractère recevable de la preuve illicite !**

Il appartient à la partie qui produit une preuve illicite de soutenir, en substance, que son irrecevabilité porterait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Le juge doit alors apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui déclare irrecevable une preuve jugée illicite, sans qu'il puisse être reproché à la cour d'appel de n'avoir pas vérifié si le rejet de cette preuve ne portait pas atteinte au caractère équitable de la procédure, dès lors que l'employeur n'avait pas invoqué, devant elle, son droit à la preuve.

En l'espèce, l'employeur ne pouvait soutenir qu'un PV de police avait été communiqué à l'employeur, tiers à la procédure pénale sans autorisation et en violation de la charte de vidéoprotection de l'entreprise pour prouver que son employé, conducteur de bus, fumait dans le véhicule et téléphonait au volant, ce qui justifiait un licenciement pour faute grave, constituait une preuve loyale et licite.



En somme, l'employeur doit reconnaître que la preuve est illicite et qu'elle est indispensable pour faire valoir son droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi, pour pouvoir bénéficier du « régime » applicable aux preuves illicites par les juges.

La cour de cassation précise encore davantage comment le juge doit apprécier la recevabilité d'une preuve illicite : **8 mars 2023, Chambre sociale, Cour de cassation, n° 21-17.802**; En présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié.

Doit être approuvé l'arrêt qui, ayant exactement retenu que des enregistrements extraits d'un système de vidéosurveillance irrégulièrement mis en place, constituaient un moyen de preuve illicite, en déduit que ces pièces sont irrecevables dès lors que, pour justifier du caractère indispensable de la production des enregistrements, l'employeur faisait valoir que ceux-ci avaient permis de confirmer des soupçons de vol et d'abus de confiance à l'encontre de la salariée, révélés par un audit, alors qu'il ne produisait pas cet audit dont il faisait également état dans la lettre de licenciement.

**8 mars 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-12.492**

**Quand le RGPD s'immisce dans le droit à la preuve, la Cour de cassation donne la marche à suivre !**

**La production de preuves portant atteinte à la vie privée d'autres salariés au regard du RGPD peut être proportionnée au but poursuivi de prouver une discrimination fondée sur le sexe et peut être ordonnée sur le fondement de l'article 145 du CPC au titre de mesure d'instruction in futurum et du droit à la preuve.**

Il résulte du point (4) du RGPD que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité, en particulier le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial. Selon l'article 145 du code de procédure civile, s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé.

Il résulte par ailleurs des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Il appartient dès lors au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de l'inégalité de traitement alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui ordonne à l'employeur de communiquer à une salariée les bulletins de salaires d'autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle et de la rémunération, après avoir relevé que cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

**19 avril 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n. 21-20.308**

**En vertu du principe de liberté de la preuve qui prévaut en matière prud'homale et du droit au procès équitable, le juge ne peut fonder sa décision uniquement sur des témoignages anonymisés, il peut les prendre en compte pour fonder sa décision lorsqu'ils sont corroborés par d'autres éléments permettant d'analyser leur crédibilité et leur pertinence.**

Les témoignages anonymisés sont des témoignages qui ont été rendus anonymes a posteriori afin de protéger leur auteur mais dont l'identité est connue par l'employeur.



Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour annuler la sanction disciplinaire prononcée contre un salarié, retient que l'attestation anonyme d'un de ses collègues et le compte-rendu de son entretien avec un membre de la direction des ressources humaines produits par l'employeur, sont sans valeur probante aux motifs qu'il est impossible à la personne incriminée de se défendre d'accusations anonymes, alors que la cour d'appel avait constaté que ces deux pièces n'étaient pas les seules produites par l'employeur pour caractériser la faute du salarié et qu'il lui appartenait d'en apprécier la valeur et la portée.

## **18 janvier 2023. Chambre sociale. Cour de cassation. n° 21-23.796**

Il résulte de l'article 472 du code de procédure civile qu'en appel, si l'intimé ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond, mais le juge ne fait droit aux prétentions et moyens de l'appelant que dans la mesure où il les estime réguliers, recevables et bien fondés.

Aux termes de l'article 954, dernier alinéa, du même code, la partie qui ne conclut pas ou qui, sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs.

Ainsi, s'il appartient à l'employeur de justifier du respect de son obligation de prévention du harcèlement sexuel, son absence de comparution devant la cour d'appel ne dispense pas cette juridiction d'examiner la pertinence des motifs par lesquels le premier juge s'est déterminé pour juger que l'employeur avait satisfait à son obligation de prévention.

## Délai de péremption

**16 mars 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-17.868**

**16 mars 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-14.341**

**L'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir pendant le délai de 2 ans les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.**

Le délai de péremption ne court qu'à compter de la date à laquelle les parties ont eu une connaissance effective des diligences mises à leur charge. Dans le cas où un délai leur est fixé pour la réalisation de ces diligences, ce délai de péremption court à compter de l'expiration du délai imparti, à la condition que les parties aient eu une connaissance effective tant de ces diligences que du délai imparti.

Prive dès lors sa décision de base légale la cour d'appel qui retient comme point de départ du délai de péremption la date de notification de l'ordonnance de radiation à l'intimé, sans constater que l'appelant avait eu une connaissance effective des diligences mises à sa charge avant de recevoir la notification de cette ordonnance.

**23 mars 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-13.093**

**La décision octroyant le renvoi d'une affaire devant un tribunal compétent à la demande d'une partie n'est pas susceptible de recours pour excès de pouvoir:  
Irrecevabilité du pourvoi.**

Dès lors est irrecevable, le pourvoi en cassation contre une ordonnance d'un premier président d'une cour d'appel ayant désigné un tribunal de commerce pour connaître de la procédure de sanction de faillite personnelle le concernant.

Seules 2 types de mesures d'administration judiciaire sont susceptibles de REP :

- la radiation du rôle de l'affaire
- la décision d'injonction de produire des pièces pénales

- **Juridiction compétente.**

**5 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-13.487**

**La législation applicable en matière de sécurité sociale dépend du critère selon lequel le salarié exerce ou non une partie substantielle de son activité dans l'Etat membre de résidence.**

Selon l'article 13, § 1, du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, la personne qui exerce normalement une activité salariée dans 2 ou plusieurs Etats membres est soumise à

- la législation de l'Etat membre de résidence si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet Etat;
- ou à la législation de l'Etat membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur qui l'emploie a son siège ou son domicile si la personne n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'Etat membre de résidence.

Dès lors, encourt la cassation l'arrêt qui retient que les chauffeurs routiers de nationalité portugaise employés par une société française sont soumis à un régime de sécurité sociale français sans rechercher si ces salariés exerçaient leur activité dans un ou plusieurs Etats membres, quel était leur lieu de résidence, s'ils exerçaient une partie substantielle de leur activité dans l'Etat membre de résidence, ni si la législation de sécurité sociale qu'il déterminait correspondait à celle applicable en vertu du titre II du règlement (CE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971, laquelle avait vocation à continuer à s'appliquer aux salariés dans les conditions de l'article 87, § 8, du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004.

- CAF
  - Conditions d'ouverture des prestations familiales

**6 avril 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-24.773**

**Le droit aux prestations familiales est ouvert au ressortissant étranger qui justifie de la régularité de l'entrée et du séjour des enfant qu'il a à sa charge par la production de l'attestation préfectorale** visée par le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article D. 512-2 du code de la sécurité sociale, peu important la date de délivrance.

En l'espèce, une personne de nationalité russe avait sollicité le bénéfice de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé pour son enfant, que la CAF lui a refusé, au motif que les titres et documents présentés ne permettaient pas l'ouverture du droit aux prestations familiales, alors qu'elle avait fourni une attestation préfectorale.



## Conditions de retrait

**11 mai 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-16.863**

**La CAF doit continuer de verser des prestations familiales même en cas de retrait total ou partiel de l'autorité parentale.**

La délégation, au profit du président du conseil départemental, de l'exercice de l'autorité parentale sur un enfant, confié au service de l'aide sociale à l'enfance, est, par elle-même, sans incidence sur le droit aux prestations familiales de la personne physique à qui est reconnue la qualité d'allocataire.

C'est à bon droit, que l'arrêt retient, que la délégation de l'autorité parentale au profit du président du conseil départemental n'avait pas fait perdre à la mère des enfants la qualité d'allocataire, de sorte que la part des allocations familiales dues à celle-ci pour les enfants devait être versée au service de l'aide sociale à l'enfance, auquel ils avaient été confiés dans le cadre d'une mesure d'assistance éducative, et que la caisse n'était pas fondée dans sa réclamation à ce titre d'un indu.

**16 février 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-14.403**

**En cas de travail dissimulé par son sous-traitant, le donneur d'ordre fait l'objet d'un redressement car il a manqué à son obligation de vigilance !**

Les sanctions prévues par l'article L. 133-4-5 du code de la sécurité sociale, notamment le redressement, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 sont applicables lorsque, à l'occasion d'un contrôle effectué après la date d'entrée en vigueur des dispositions du décret n° 2013-1107 du 3 décembre 2013, ont été constatés le manquement du donneur d'ordre à son obligation de vigilance et des faits matériels de travail dissimulé commis par son sous-traitant postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2013, date d'entrée en vigueur de cette loi.

**6 avril 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-17.173**

**En cas de travail dissimulé du sous-traitant, le donneur d'ordre qui a manqué à son obligation de vigilance est tenu solidairement au paiement des cotisations obligatoires, pénalités et majorations dûes par son sous-traitant..**

Si la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre n'est pas subordonnée à la communication préalable à ce dernier du procès-verbal pour délit de travail dissimulé, établi à l'encontre du cocontractant, l'organisme de recouvrement (URSSAF) est tenu de produire ce procès-verbal devant la juridiction de sécurité sociale en cas de contestation par le donneur d'ordre de l'existence ou du contenu de celui-ci. **Ce document ne peut pas être la lettre d'observations.**

## **5 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-14.706**

C'est à bon droit qu'une cour d'appel retient qu'est irrégulière la procédure d'échantillonnage et d'extrapolation appliquée par l'URSSAF, dès lors que l'employeur n'ayant pas été associé à la troisième phase du contrôle, la procédure ne pouvait être régularisée par la communication à celui-ci des résultats de l'analyse des pièces justificatives de chacun des échantillons après l'envoi de la lettre d'observations car l'URSSAF n'a pas respecté le principe de contradiction.

Il résulte de l'article R. 243-59-2 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-941 du 8 juillet 2016, applicable au litige, et de l'arrêté du 11 avril 2007 définissant les méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation, pris en application de cet article, que la mise en oeuvre, aux fins de régulation du point de législation, des méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation suit un protocole composé de 4 phases :

- la constitution d'une base de sondage;
- le tirage d'un échantillon;
- la vérification exhaustive de l'échantillon;
- l'extrapolation à la population ayant servi de base à l'échantillon.

Dans le cadre de la procédure contradictoire, l'employeur est associé à chacune de ces phases et doit notamment être informé à l'issue de l'examen exhaustif des pièces justificatives, correspondant à la troisième phase, des résultats des vérifications effectuées sur chaque individu composant l'échantillonnage et des régularisations envisagées et être invité à faire part de ses remarques afin que les régularisations soient, le cas échéant, rectifiées.

**16 février 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation, n° 21-11.600**

**16 février 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation, n° 21-18.322**

**16 février 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-17.207**

**Lorsque l'organisme de sécurité sociale écarte un acte juridique, il se place nécessairement sur le terrain de l'abus de droit. Il doit donc se conformer à la procédure prévue par l'article L. 243-7-2 et les articles R. 243-60-1 et R. 243-60-3 du code de la sécurité sociale qui prévoient que le cotisant doit être informé de la possibilité de saisir le comité des abus de droit. A défaut, les opérations de contrôle et de recouvrement sont entachées de nullité.**

Aux termes de l'article L. 243-7-2 du code de la sécurité sociale, afin d'en restituer le véritable caractère, les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 sont en droit d'écarter, comme ne leur étant pas opposables :

- les actes constitutifs d'un abus de droit;
- soit que ces actes aient un caractère fictif;
- soit que, recherchant le bénéfice d'une application littérale des textes à l'encontre des objectifs poursuivis par leurs auteurs, ils n'aient pu être inspirés par aucun autre motif que celui d'éluder ou d'atténuer les contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle auxquelles le cotisant est tenu au titre de la législation sociale ou que le cotisant, s'il n'avait pas passé ces actes, aurait normalement supportées, eu égard à sa situation ou à ses activités réelles.



En l'espèce, l'inspecteur du recouvrement énonçait dans sa lettre d'observation, qu'en l'état des informations recueillies au cours du contrôle, les procédures de licenciement présentées par l'entreprise à l'appui de l'exonération des cotisations et contributions de sécurité sociale d'une partie des indemnités versées lors du départ de nombreux salariés étaient fictives. Pour la Cour de cassation, ce caractère fictif est implicitement un abus de droit qui oblige l'organisme à respecter la procédure de redressement.

**5 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. chambre sociale. n° 21-14.945**

**Les prestataires délivrant des dispositifs médicaux, produits et prestations associées doivent verser une contribution au titre de l'article L245-5-1 du code de la sécurité sociale. Cette notion de prestataires s'apprécie au sens large du terme et s'apprécie in concreto.** En conséquence, c'est à bon droit qu'une cour d'appel, sans être liée par les conclusions de la partie se considérant comme exploitant, a considéré qu'une entreprise qui installait et entretenait du matériel au domicile de patients sur prescription médicale devait être regardée non comme un simple prestataire de services de soins mais comme un fournisseur, et qu'en conséquence, elle devait verser une contribution.

**29 mars 2023, 2<sup>e</sup> chambre civile, Cour de cassation, n°21-21.258**

Le débiteur en redressement judiciaire peut exercer un recours contre la décision du juge commissaire statuant sur la créance qu'il a contestée, peu important l'objet de cette contestation.

**26 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-13.577**

**11 mai 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-17.007**

**16 mars 2023, 2<sup>e</sup> chambre civile, Cour de cassation. n°21-13.947**

**Toute activité économique concurrentielle d'un établissement public engendre le paiement d'une contribution sociale.**

La contribution sociale de solidarité des sociétés est à la charge, notamment, des personnes morales de droit public dans les limites de leur activité concurrentielle.

Constitue une activité concurrentielle exercée par une personne morale de droit public, toute activité économique consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné, sur lequel d'autres opérateurs interviennent ou, au regard des conditions concrètes de l'exploitation de cette activité, ont la possibilité réelle et non purement hypothétique d'entrer, à l'exclusion de l'activité se rattachant par sa nature, son objet et les règles auxquelles elle est soumise, à l'exercice de prérogatives de puissance publique ou répondant à des fonctions de caractère exclusivement social et à des exigences de solidarité nationale.

Il incombe à la cour de rechercher si l'établissement public exerce une activité économique dans des conditions excluant toute concurrence actuelle ou potentielle d'autres opérateurs.

A titre d'exemple: **16 mars 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-13.947**: L'activité de traitement et de distribution d'eau, si elle est susceptible d'être confiée à des opérateurs publics ou privés à la suite d'un appel à candidature en revêt un caractère concurrentiel, qu'elle procure ou non à l'établissement des profits et qu'elle soit soumise ou non à la TVA. De ces constatations et énonciations procédant de son appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve débattus devant elle, la cour d'appel a pu déduire que l'établissement public intervenait sur un marché dans des conditions économiques impliquant la concurrence actuelle ou potentielle d'autres opérateurs.

- **TROP PERCU**

**26 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-13.209**

**La dispense de remboursement de trop perçu vise exclusivement les sommes indûment versées au titre des prestations légales de retraite et d'invalidité, et non les prestations servies au titre de l'aide sociale dont l'allocation adulte handicapée (AAH) fait partie.**

En cas d'erreur de l'organisme débiteur de la prestation aucun remboursement de trop-perçu des prestations de retraite ou d'invalidité n'est réclamé à un assujetti de bonne foi lorsque les ressources du bénéficiaire sont inférieures au chiffre limite fixé pour l'attribution de l'allocation aux vieux travailleurs salariés à une personne seule ou à un ménage.

**26 janvier 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n° 21-18.653**

**La récupération des prestations d'aide sociale ne peut être réclamée dans la part de la succession de l'héritier qui établit avoir assumé d de façon effective et constante, la charge de la personne handicapée.**

La charge effective et constante au sens de ce texte s'entend d'un engagement régulier et personnel de l'héritier auprès de la personne handicapée, placée en établissement, tant d'ordre matériel qu'affectif et moral.



**6 avril 2023. 2<sup>e</sup> chambre civile. Cour de cassation. n°21-19.111**

**L'ignorance du caractère indu des cotisations versées ne caractérise pas l'impossibilité dans laquelle le cotisant serait d'agir avant l'expiration du délai de prescription**

Pour la Cour de cassation, la demande de remboursement des cotisations de sécurité sociale indûment versées se prescrit par 3 ans, sauf contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure, ce dont ne caractérise pas l'ignorance du caractère indu des cotisations versées.