

*Sélection d'arrêts publiés rendus par la
Chambre sociale
(juin 2023/décembre 2023)*

18 décembre 2023

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

Plan

- I. Compétence du CPH
- II. Congés payés
- III. Contrat de travail
- IV. Expertise
- V. Groupe
- VI. Libertés fondamentales
- VII. Licenciement

Plan

VIII. Maladie/inaptitude

IX. Maternité/paternité

X. Négociation collective

XI. Plateformes

XII. Preuve

XIII. PSE/ LME

XIV. Prescription

Plan

XV. Représentation du personnel/Syndicats/élections professionnelles

XVI.Salariés protégés

XVII.Santé et sécurité

XVIII.Séparation des pouvoirs

XIX.Temps de travail/ Conditions de travail

XX. Transfert d'entreprise

I. Compétence du CPH

- Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n°21-24.514 : si la juridiction prud'homale demeure incompétente pour statuer sur la validité d'un pacte d'actionnaires, elle est compétente pour connaître, fût-ce par voie d'exception, d'une demande en réparation du préjudice subi par le salarié au titre de la mise en œuvre d'un pacte d'actionnaires en cas de licenciement d'un salarié emportant la cession immédiate de ses actions

II. Congés payés

- Cass. soc., 13 septembre 2023, n°s22-17.340, 22-17.638, 22-14.043, 22-10.529 : alignement régime congés payés pour maladie professionnelle ou non ; point de départ de la prescription, report des congés en cas de congé parental
- Cass. soc., 15 décembre 2023, n°23-14.806 : renvoi de la QPC conformité règles relatives aux CP avec le droit au repos et le principe d'égalité
- CJUE, 9 novembre 2023, KT & alii c./ Keolis Agen, aff. jointes C-271/22 à C-275/22 le salarié malade a droit à des congés payés sur sa période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident ou une maladie professionnelle. En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congés payés n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail. La prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ses droits en temps utile
- Cass. soc., 29 nov. 2023, n°22-10.494 : S'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris

III. Contrat de travail

- Cass. soc., 5 juil. 2023, n°22-10.424 : la référence dans le contrat de travail à la convention collective des agences de presse vaut reconnaissance de l'application de la convention à l'égard du salarié, quand bien même ladite convention ne correspondrait pas à l'activité principale de l'entreprise
- Cass. soc., 5 juil. 2023, n°22-12.994 : la nouvelle répartition de l'horaire de travail ayant pour effet de priver la salariée d'un repos dominical et entraînant le passage d'un horaire fixe hebdomadaire à un horaire variable par cycle constitue une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée sans l'accord exprès du salarié
- Cass. soc., 11 oct. 2023, n°22-13.770 : les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle doivent être rédigés en français, sauf s'ils sont reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers
- Cass. Soc., 27 sept. 2023, n°21-25.973 : l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat de travail n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande

IV. Expertise

- Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-10.293 : l'expert-comptable, désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés
- Cass. soc., 7 juin 2023, n°21-23.393 : le président du tribunal judiciaire a exactement décidé que la mission d'expertise pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise pouvait porter sur la situation et le rôle de cette entreprise au sein d'un groupe, de sorte qu'en l'espèce, la lettre de mission, en ce qu'elle précisait que l'expert-comptable traitera en particulier de la situation du groupe Comdata et de la situation de la société CRM08 au sein du groupe, n'excédait pas le champ de l'expertise

V. Groupe

- Cass. soc., 5 juil. 2023, n°22-10.158 : Il résulte de la combinaison des articles L. 233-17-2 et L. 233-18 du code de commerce que sont comprises dans les comptes consolidés, par mise en équivalence, les entreprises sur lesquelles l'entreprise dominante exerce une influence notable, laquelle n'est pas constitutive d'un contrôle au sens des articles L. 233-1, L. 233-3, I et II, ou L. 233-16 du code de commerce. Le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel
- Cass. soc., 22 nov. 2023, n°22-19.282 : si le contrôle sur les entreprises du groupe, exercé dans les conditions définies notamment aux I et II de l'article L. 233-3 du code de commerce, peut émaner d'une personne physique, pour que cette personne physique puisse être qualifiée d'entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, c'est à la condition que les droits de vote attachés aux participations ne soient pas exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dans lesquelles sont détenues les participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et que la personne physique, détentrice de tout ou partie du capital, s'immisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe

VI. Libertés fondamentales (1/4)

Lanceur d'alerte

- Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n°22-11.310 : le grief énoncé dans la lettre de licenciement tiré de la relation par le salarié de faits qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser un crime ou un délit, ou une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, emporte à lui seul la nullité du licenciement

Discrimination

- Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-11.699 : lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement ne caractérisent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient à l'employeur de démontrer que la rupture du contrat de travail ne constitue pas une mesure de rétorsion à la demande antérieure du salarié d'organiser des élections professionnelles au sein de l'entreprise.

VI. Libertés fondamentales (2/4)

Harcèlement moral

- Cass. soc., 28 juin 2023, n°21-18.142 : 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. 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. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ;
- Cass. soc., 4 oct. 2023, n°22-12.387 : si le salarié s'était plaint d'un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique direct, l'employeur avait pris les mesures propres à cet égard en proposant au salarié, un an avant le licenciement, une mutation dans un autre service, mutation acceptée par le salarié, avec une augmentation salariale, la cour d'appel qui en a déduit qu'ainsi la lettre de licenciement se contentait de rappeler, avant l'énoncé des griefs, des éléments de contexte, n'encourt pas les griefs du moyen visant à contester l'arrêt en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en nullité de son licenciement

VI. Libertés fondamentales (3/4)

Egalité de traitement

- Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-11.338 : une différence de qualification à l'embauche entre deux salariés ne peut pas constituer une raison objective à la différence de salaire dont l'un se plaint sans préciser en quoi la différence de qualification des salariés lors de leur engagement en 1999, respectivement en qualité d'assistant journaliste reporter d'images stagiaire et d'assistant journaliste reporter d'images, constituait une raison objective et pertinente justifiant la disparité de traitement dans l'exercice des mêmes fonctions de grand reporter groupe 9 entre juillet 2014 et juin 2015
- Cass. soc., 22 nov. 2023, n°22-11.238 : En se déterminant ainsi, sans préciser en quoi le fait de fonder une augmentation générale des salaires sur des tranches de salaire et non sur la catégorie professionnelle des salariés constituerait un élément susceptible de caractériser une inégalité de traitement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision

VI. Libertés fondamentales (4/4)

Vie personnelle du salarié

- Cass. soc., 4 oct. 2023, n°21-25.421 : les infractions au code de la route ne pouvant être regardées comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat, ni comme se rattachant à sa vie professionnelle, la cour d'appel a exactement déduit que ces faits de la vie personnelle ne pouvaient justifier un licenciement disciplinaire

Licenciement de rétorsion

- Cass. soc., 18 oct. 2023, n°22-18.678 : lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une plainte pour harcèlement moral ou sexuel. Dans le cas contraire, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de lien entre la dénonciation par le salarié d'agissements de harcèlement moral ou sexuel et son licenciement

VII. Licenciement

- Cass. soc., 6 sept. 2023, n°22-11.661 : le délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien court à compter du lendemain de la première présentation de la lettre au domicile du salarié, peu important la date à laquelle ce dernier la récupère
- Cass. soc., 28 juin 2023, n°21-18.142 : sur le pouvoir de licencier entre sociétés sœurs (délégation admise à une personne non étrangère à la société, en l'occurrence, le directeur d'une filiale du même groupe)
- Cass. soc., 22 nov. 2023, n°20-23.640 : l'annulation du jugement d'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire d'un débiteur n'affecte pas les licenciements régulièrement prononcés avant cette annulation par le liquidateur, dès lors que la cour d'appel ayant annulé le jugement a ouvert elle-même la liquidation judiciaire du débiteur
- Cass. Soc., 27 septembre 2023, n°21-22.937 : le salarié qui a présenté une demande tendant à faire juger que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en première instance est recevable à solliciter la nullité de son licenciement avec demande de réintégration en cause d'appel

VIII. Maladie/Inaptitude

- Cass. soc., 5 juil. 2023, n°21-24.703 : L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment naît à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail. Le salarié ayant été déclaré inapte le 15 septembre 2017 et licencié le 17 octobre 2017, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 n'était pas applicable
- Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-12.970 : lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement, ce qui n'est pas le cas lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
- Cass. soc., 25 oct. 2023, n°22-18.303 : le juge saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction
- Cass. soc., 25 oct. 2023, n°22-12.833 : l'avis émis par le médecin du travail, seul habilité à constater une inaptitude au travail, peut faire l'objet tant de la part de l'employeur que du salarié d'une contestation devant le conseil de prud'hommes saisi en la forme des référés qui peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit au prononcé de l'avis. En l'absence d'un tel recours, celui-ci s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement

IX. Maternité/paternité

- Cass. soc., 29 nov. 2023, n°22-15.794 : Il résulte de l'article 1225-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992, qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à ce texte, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision. Ainsi, l'employeur ne peut engager la procédure de licenciement pendant la période de protection, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable, un tel envoi constituant une mesure préparatoire au licenciement, peu important que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période
- Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-22.937 : les manquements professionnels reprochés à un salarié licencié pendant la période de protection d'un congé paternité ne caractérisent pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail

X. Négociation collective

- Cass. soc., 4 oct. 2023, n°22-23.551: dénonciation et avenant extinctif : les partenaires sociaux sont en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7 du code du travail, un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision

XI. Plateformes

- Cass. soc., 18 oct. 2023, n°22-19.937 : est irrecevable la contestation d'une organisation portant sur la liste électorale ou la régularité des opérations électorales du scrutin relatif au secteur d'activité pour lequel cette organisation n'a pas déposé de candidature. Ayant constaté que la CNT-SO ne s'était pas portée candidate dans le secteur d'activité de la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur, le tribunal en a déduit à bon droit que la demande d'annulation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations dans ce secteur d'activité était irrecevable

XII. Preuve

- Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n°22-13.238 : « *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 syndicale 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* »
- Cass. soc., 6 sept. 2023, n°22-13.783 : admission de la pratique du client mystère et de la production des résultats dès lors que le salarié en a été préalablement informé
- Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-14.461 : est illicite la preuve de la faute d'un salarié chargé de relever les consommations d'électricité, tirée des données issues du terminal de saisie dont il est équipé pour l'exercice de sa mission, dès lors que ce dispositif servait aussi à collecter des données concernant personnellement le salarié, ce dont il résultait que le traitement de ces données devait faire l'objet d'une déclaration à la Cnil et le salarié devait être informé de l'utilisation du dispositif à cette fin

XIII. PSE/LME

- Cass. soc., 20 sept. 2023, n°22-13.485 : la seule circonstance qu'une autre entreprise du groupe ait poursuivi une activité de même nature ne faisait pas par elle-même obstacle à ce que la cessation d'activité de la société soit regardée comme totale et définitive et, d'autre part, qu'il résultait de ses constatations que la cessation d'activité de l'entreprise était irrémédiablement engagée lors du licenciement, le maintien d'une activité résiduelle jusqu'au 31 mars 2017, nécessaire à l'achèvement de l'exploitation de certains produits avant leur cession à la société Teva santé, ne caractérise pas une poursuite d'activité
- Cass. soc., 8 nov. 2023, n°22-18.784 : le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité
- Cass. Soc., 18 octobre 2023, n°22-18.852 : l'existence de difficultés économiques se traduisant par des résultats d'exploitation déficitaires depuis trois années ne suffit pas en tant que tel à justifier un licenciement économique ; les juges du fond doivent rechercher si l'évolution de l'indicateur économique retenu est significative

XIV. Prescription

- Cass. soc., 4 oct. 2023, n°22-14.126 : en cas de départ à la retraite d'un salarié, la prescription de l'action en contestation de la rupture court à compter de la date à laquelle il a notifié à l'employeur sa volonté de partir à la retraite. Toutefois, lorsque le départ à la retraite s'inscrit dans un dispositif, auquel a adhéré le salarié, mis en place par un accord collectif réservant expressément une faculté de rétractation de la part du salarié, la prescription de l'action en contestation de la rupture ne court qu'à compter de la rupture effective de la relation de travail

XV. Représentation du personnel/Syndicats/élections professionnelles (1/2)

- Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n°22-13.303 : les représentants de proximité ne peuvent être mis en place que par l'accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Toutefois, dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts ont été déterminés par décision unilatérale de l'employeur conformément à l'article L. 2313-4 du code du travail ou sur recours contre celle-ci par application de l'article L. 2313-5 du même code, un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 de ce code peut prévoir pour l'ensemble de l'entreprise la mise en place de représentants de proximité rattachés aux différents comités sociaux et économiques d'établissement
- Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-16.020 : un syndicat, qui s'est désaffilié de la confédération sous le sigle de laquelle il avait présenté des candidats lors des dernières élections professionnelles, est irrecevable à contester la désignation de représentants syndicaux par la fédération ou par un syndicat affilié à la fédération appartenant à cette même confédération
- Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-11.699 : l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts
- Cass. soc., 20 sept. 2023, n°22-21.249 : L'irrégularité résultant de la transmission directe par l'employeur, après la clôture du scrutin, de la liste d'émargement à la demande d'une partie intéressée n'est pas susceptible d'entraîner en elle-même l'annulation des élections

XV. Représentation du personnel/Syndicats/élections professionnelles (2/2)

- Cass. soc., 8 nov. 2023, n°22-22.524 : lorsque l'autorité administrative a été saisie pour fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, les mandats des élus en cours sont prorogés de plein droit jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin
- Cass. soc., 22 nov. 2023, n°22-11.238 : un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'avenir à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte
- Cass. soc., 22 nov.2023, n°22-14.807 : si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts

XVI. Salariés protégés

- Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n°21-21.191 : calcul de l'indemnité de violation du statut protecteur dans la limite de 30 mois + lorsque le salarié a été en arrêt de travail pendant la période d'éviction, le salaire à prendre en considération est le salaire moyen des 12 derniers mois perçu avant l'arrêt de travail
- Cass. soc., 18 oct. 2023, n°22-11.339 : l'employeur qui n'a pas contesté la régularité de la candidature du salarié devant le tribunal dans le délai de forclusion légalement prévu n'est pas recevable à alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié pour écarter la procédure d'autorisation administrative de licenciement

XVII. Santé et sécurité

- Cass. soc., 27 sept. 2023, n°22-21.249 : préjudice nécessaire en cas de dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit
- Cass. soc., 15 nov. 2023, n°22-17.733 : en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié, et sans répondre aux conclusions du salarié qui soutenait que l'association ne lui avait apporté aucune aide ni assistance lorsqu'il avait contracté cette maladie tropicale, faute de matériel conforme, l'avait laissé livré à lui-même malade, et n'avait pas voulu organiser un rapatriement sanitaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés
- Cass. soc., 15 nov. 2023, n°22-18.848 : la réparation du préjudice allégué par le salarié du fait du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison du dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de travail invoqué au soutien de la reconnaissance d'une maladie professionnelle relève de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale

XVIII. Séparation des pouvoirs (1/2)

- Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n°s 21-19.649 et 21-22.857 :

« Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une faute grave, il appartient à l'administration du travail de vérifier, d'une part que les faits sont établis et sont fautifs, d'autre part l'absence de lien entre la demande de licenciement et les mandats exercés par l'intéressé. Il ne lui appartient pas, en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de porter une appréciation sur la validité des précédentes sanctions disciplinaires invoquées par l'employeur. Ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'administration du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir le caractère systématique ou injustifié de ces sanctions devant le juge judiciaire au titre d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral. En conséquence, la cour d'appel a pu, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, prendre en compte les précédentes sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre du salarié qu'elle a estimées injustifiées, pour reconnaître l'existence d'un harcèlement moral. »

« Si, en cas de contestation sérieuse portant sur la légalité d'un acte administratif, les tribunaux de l'ordre judiciaire statuant en matière civile doivent surseoir à statuer jusqu'à ce que la question préjudicielle de la légalité de cet acte soit tranchée par la juridiction administrative, il en va autrement lorsqu'il apparaît manifestement, au vu d'une jurisprudence établie, que la contestation peut être accueillie par le juge saisi au principal (Tribunal des conflits, 17 octobre 2011, pourvoi n° 11-03.828, Bull. 2011, T. conflits, n° 24)

XVIII. Séparation des pouvoirs (2/2)

- Cass. soc., 20 sept. 2023, n°22-13.494 : Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement devenue définitive, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard de la cause économique. Il peut seulement se prononcer, lorsqu'il en est saisi, sur la responsabilité de l'employeur et la demande du salarié en réparation des préjudices que lui aurait causés une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, y compris le préjudice résultant de la perte de son emploi
- Cass. soc., 4 oct. 2023, n°22-13.718 : l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail de mettre d'office à la retraite un salarié protégé qui a atteint l'âge légal de mise à la retraite d'office, soit 70 ans, fait obstacle à ce que ce salarié demande devant la juridiction prud'homale l'indemnisation de la perte d'emploi consécutive à la rupture du contrat de travail fondée sur une cause objective, quand bien même le salarié invoquerait la décision de l'employeur de mise à la retraite au titre d'un harcèlement moral

XIX. Temps de travail/Conditions de travail

- Cass. soc., 5 juil. 2023, n°s 21-23.294, 21-23.222, 21-23.387 : validité de la convention de forfait subordonnée à la surveillance du risque de surcharge et à la possibilité d’y remédier en temps utile
- Cass. Soc., 5 juillet 2023 n°21-24.122 : obligation faite à l'employeur de mettre en place un dispositif de contrôle fiable du temps de travail. La mise en place de contrôle de la durée du travail est une composante de l'obligation de sécurité de l'employeur
- Cass. soc., 25 oct. 2023, n°21-21.946 : la charge de la preuve du respect des durées maximales de travail pèse sur l’entreprise utilisatrice
- Cass. soc., 25 oct. 2023, n°20-22.800 : si la durée du trajet compris entre le domicile du salarié itinérant et le lieu de rendez-vous de son premier client (et inversement) constitue du temps de travail effectif, c'est à la condition que l'intéressé se tient à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Le contrôle exercé par la Cour de cassation sur cette question est soutenu

XX. Transfert d'entreprise

- Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-14.834 : l'entité économique autonome peut résulter de deux parties distinctes d'un même groupe