



du droit social

Janvier 2024

Bonne année 2024

## SELECTION DES PRINCIPAUX ARRÊTS EN DROIT SOCIAL DE 2023

*La Cour de cassation a rendu 5742 arrêts en 2023, dont 1182 par la chambre sociale. Parmi ces derniers, 182 ont été publiés au bulletin. Ci-joint une sélection de 77 arrêts de la Cour de cassation à retenir (ainsi que 3 arrêts du Conseil d'Etat, une décision de la CJUE et une recommandation du Comité des Ministres de l'UE)*

[\(cliquez sur les références des arrêts pour les avoir en intégralité\)](#)

### DROIT INDIVIDUEL

#### SANCTION - Client mystère

- ⇒ La pratique d'un client mystère peut être utilisée pour justifier une sanction dès lors que les représentants du personnel et le salarié avaient été informés de ce type de procédure.

[Cour de cassation, chambre sociale, 6 septembre 2023, 22-13.783](#)

#### SANCTION - Infraction avec véhicule de fonction hors temps de travail

- ⇒ Ne peuvent constituer un motif de sanction les infractions au code de la route avec une voiture de fonction commises durant les temps de trajet durant lesquels le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur, sans dommage sur le véhicule, et sans incidence du comportement du salarié sur les obligations découlant de son contrat de travail.

[Cour de cassation, chambre sociale, 4 octobre 2023, 21-25.421](#)

#### SANCTION - Déplacements et géolocalisation

- ⇒ Un employeur ne peut licencier un salarié au grief de déplacements injustifiés établis par les relevés de géolocalisation de son véhicule lorsque la finalité de contrôle de l'activité professionnelle des salariés n'a pas été déclarée à la CNIL et que le salarié n'a pas été informé de l'utilisation de ce dispositif à cette fin.

[Cour de cassation, chambre sociale, 6 septembre 2023, 22-12.418](#)

## SANCTION DISCIPLINAIRE - Arrêt maladie et compétition sportive

- ⇒ Le fait que le salarié ait participé à 14 compétitions de badminton pendant ses arrêts maladie n'est pas fautif dès lors que les juges relèvent qu'il n'est pas démontré que cette participation aurait aggravé l'état de santé du salarié ou prolongé ses arrêts de travail.

[Cour de cassation, chambre sociale, 1<sup>er</sup> février 2023, 21-20526](#)

## SANCTION DISCIPLINAIRE – CDD en cours

- ⇒ En cas d'existence de CDD successifs, l'employeur ne peut justifier une sanction pour des faits concernant un CDD autre que celui en cours d'exécution.

[Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2023, 21-17.227](#)

## SANCTION DISCIPLINAIRE – Licenciement puis rupture conventionnelle

- ⇒ Lorsque le contrat de travail a été rompu unilatéralement par l'une ou l'autre des parties, le fait de signer une rupture conventionnelle postérieurement à la rupture unilatérale vaut renonciation commune à la rupture unilatérale précédemment intervenue.

[Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2023, 21-18.117](#)

## LICENCIEMENT NUL - Ajout d'une demande de réintégration

- ⇒ En cas de demande de nullité de licenciement, le salarié peut ajouter en cours de procédure litigieuse une demande de réintégration, laquelle est accessoire à la demande de nullité.

[Cour de cassation, chambre sociale, 27 septembre 2023, 21-22.937](#)

## LICENCIEMENT NUL - Liberté d'expression

- ⇒ Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié ces faits de « harcèlement moral » lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. Le licenciement est de ce fait nul pour violation de la liberté d'expression.

[Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, 21-21.053](#)

## LICENCIEMENT NUL – Référence à la dénonciation de menaces

- ⇒ Lorsque la lettre de licenciement fait référence aux « menaces » et « chantages » du salarié alors que celui-ci avait relaté de bonne foi des faits qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser un délit (en l'espèce au code de la sécurité intérieure), le licenciement est nul.

[Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, 21-22.301](#)

## ALERTE – Charge de la preuve entre alerte et licenciement

- ⇒ Lorsqu'un salarié présente des éléments permettant de présumer qu'il a signalé une alerte du non-respect de dispositions légales, il appartient au juge de rechercher si l'employeur rapportait la preuve que sa décision de licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage du salarié

[Cour de cassation, chambre sociale, 1<sup>er</sup> février 2023, 21-24.271](#)

## RÉINTÉGRATION APRÈS NULLITÉ – indemnités d'éviction

- ⇒ En cas de nullité de licenciement et de réintégration, l'indemnité d'éviction n'a pas à inclure les sommes au titre de l'intéressement et de la participation, mais 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, sauf autre emploi occupé durant cette période.

[Cour de cassation, chambre sociale, 1<sup>er</sup> mars 2023, 21-16.008](#)

## Nullité de la rupture conventionnelle

- ⇒ Une rupture conventionnelle peut être annulée du fait de violences morales et de harcèlement moral.

[Cour de cassation, chambre sociale, 1er mars 2023, 21-21.345](#)

## INEGALITE DE TRAITEMENT - Discrimination - Production d'éléments non anonymes

- ⇒ En cas de revendication d'inégalité de traitement et de discrimination, le juge peut ordonner la communication d'éléments d'autres salariés comportant leurs noms et prénoms s'il estime que cela est indispensable et proportionnée au but poursuivi qui est la protection du droit à la preuve de salariés éventuellement victimes de discrimination et que la communication des bulletins de salaire avec les indications y figurant étaient indispensables et les atteintes à la vie personnelle proportionnées au but poursuivi.

[Cour de cassation, chambre sociale, 1er juin 2023, 22-13.238 et suivants](#)

## HARCÈLEMENT MORAL - Charge de la preuve

- ⇒ Le fait que le salarié n'apporte pas d'élément de préjudice concernant le harcèlement moral n'est pas un motif permettant de débouter de ce seul fait le salarié concernant sa demande de reconnaissance de harcèlement moral.

[Cour de cassation, chambre sociale, 15 février 2023, 21-20.572](#)

## CDD - Délai de requalification en CDI

- ⇒ Le point de départ du délai de prescription à partir duquel court une action en requalification d'un CDD en CDI dépend du manquement de la société :
- Absence d'écrit : à compter de l'expiration du délai de 2 jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre au salarié le contrat de travail
  - Absence d'une mention au contrat : à compter de la conclusion de ce contrat
  - Sur le motif du recours : à compter du terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, du terme du dernier contrat.

[Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2023, 20-21.774](#)

## CDD – Requalification en CDI et indemnité de précarité

- ⇒ En cas de demande de requalification du CDD en CDI, l'indemnité de précarité reste due au salarié.

[Cour de cassation, chambre sociale, 8 février 2023, 21-10.270](#)

## TRAVAILLEUR INDÉPENDANT - Analyse pour la requalification en contrat de travail

- ⇒ En cas de demande de requalification en contrat de travail d'un travailleur indépendant (livreur), le juge doit analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles le livreur exerçait son activité, notamment le fait de devoir livrer des biens pour le compte de la société sans pouvoir se constituer une clientèle propre ou travailler pour une société concurrente, de devoir utiliser une carte bancaire fournie par la société pour effectuer les achats qui étaient ensuite livrés, d'être rémunéré en fonction d'un taux horaire fixe et d'avoir l'obligation de porter une tenue au logo de la société sous peine de sanction et d'accepter la commande dès lors qu'il était connecté sans pouvoir la refuser.

[Cour de cassation, chambre sociale, 27 septembre 2023, 20-22.465](#)

## HEURES SUPPLEMENTAIRES

- ⇒ Un tableau indiquant le nombre d'heures effectuées constitue un élément suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'un salarié prétend avoir effectué, dès lors que l'employeur ne produit aucun élément de contrôle de la durée du travail fiable et infalsifiable.

[Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2023, 21-16.057](#)

## DUREES MAXIMALES

- ⇒ Le dépassement de la durée maximale de travail ouvre, à lui seul, droit à la réparation, sans nécessité de devoir prouver un préjudice.

[Cour de cassation, chambre sociale, 27 septembre 2023, 21-24.782](#)

[Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2023, 21-22.281 21-22.912](#)

## DUREES DU TRAVAIL - OBLIGATION DE SÉCURITÉ

- ⇒ Le fait que le logiciel ne permette pas de déclarer les heures constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, quand bien même les salariés pouvaient procéder par eux-mêmes aux déclarations d'heures supplémentaires et que des négociations collectives sur le suivi du temps de travail étaient en cours.

[Cour de cassation, chambre sociale, 5 juillet 2023, 21-24.122](#)

## DUREES DU TRAVAIL – CADRE DIRIGEANT - FORFAIT HEURES

- ⇒ La conclusion d'une convention de forfait annuelle en heures ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relevait de la catégorie des cadres dirigeants, et ce même lorsque cette convention a été ultérieurement déclarée illicite ou privée d'effet.

[Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2023, 21-25.522](#)

## DUREES DU TRAVAIL – TEMPS PARTIEL - INFORMATIONS SUR LES POSTES DISPONIBLES

- ⇒ Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation d'informer les salariés à temps partiel des postes disponibles d'une durée supérieure, en établissant qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, soit en justifiant de l'absence de tels postes. La charge de la preuve du manquement de la société ne repose donc pas sur le salarié.

[Cour de cassation, chambre sociale, 13 avril 2023, 21-19.742](#)

## CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

- ⇒ La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif et ouvre droit à congés payés.

[Cour de cassation, chambre sociale, 1er mars 2023, 21-12.068](#)

## TRAVAILLEUR DE NUIT

- ⇒ La Cour de cassation a renvoyé à la CJUE la question préjudicielle de savoir si les directives européennes sur les travailleurs de nuit concernant la durée du travail et la surveillance médicale renforcée pouvaient être invoquées directement en France et si des législations pouvaient imposer la preuve de préjudices en cas de manquement de l'employeur.

[Cour de cassation, chambre sociale, 7 juin 2023, 21-23.557](#)

## DROIT AUX CONGES PAYES

- ⇒ Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de l'année de référence en raison de son **congé parental**, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.  
[Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-14043](#)
- ⇒ Le salarié doit acquérir des congés payés pendant ses arrêts pour **maladie non professionnelle**.  
[Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-17.340 et suiv.](#)
- ⇒ Le salarié doit acquérir des congés payés en cas d'arrêts pour **accident du travail ou maladie professionnelle y compris au-delà de la période d'une année d'arrêt**.  
[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-17.638,](#)
- ⇒ Lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la **prescription**, le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris, dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.  
[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-10.529 22-11.106](#)
- ⇒ La Cour de justice de l'Union Européenne a jugé que la directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une législation nationale et/ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé :
- introduites par un travailleur moins de quinze mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé
  - limitées à deux périodes de référence consécutives.
- [CJUE, 9 novembre 2023, Aff. C-271/22 à C-275/22](#)
- ⇒ Quelques jours après cette décision de la CJUE, la Cour de cassation a renvoyé au Conseil constitutionnel les QPC de savoir si les dispositions du code du travail :
- Portent atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le 11<sup>e</sup> alinéa du préambule de la Constitution en ce qu'elles ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an
  - Portent atteinte au principe d'égalité garanti par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et de la Constitution de 1958 en ce qu'elles introduisent, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.
- [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 novembre 2023, 23-14.806](#)

## INAPTITUDE - VISITE PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT

- ⇒ Le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci, y compris pendant la suspension du contrat de travail.

[Cour de cassation, chambre sociale, 24 mai 2023, 22-10.517](#)

## INAPTITUDE – SALAIRE APRÈS LA PÉRIODE D'UN MOIS

- ⇒ Lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail, aucune réduction ne pouvant être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié (pas de déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale).

[Cour de cassation, chambre sociale, 1er mars 2023, 21-19.956](#)

## INAPTITUDE – DISPENSE PRÉCISER POUR UN SITE

- ⇒ Lorsque le médecin du travail a coché la case mentionnant que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* », en précisant que l'inaptitude faisait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi, cela ne dispense alors pas l'employeur de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié était affecté et avait ainsi manqué à son obligation de reclassement. Le licenciement effectué sans une telle recherche est ainsi sans cause réelle et sérieuse.

[Cour de cassation, chambre sociale, 13 décembre 2023, 22-19.603](#)

## INAPTITUDE – MENTION DE « CETTE ENTREPRISE »

- ⇒ Le fait que 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 ne permet pas l'employeur d'être dispensé de procéder à des recherches de reclassement et de consulter les représentants du personnel.

[Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-12.970](#)

## INAPTITUDE – MOTIF DE LICENCIEMENT APRÈS UN AVIS D'INAPTITUDE

- ⇒ Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur ne peut pas prononcer un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

[Cour de cassation, chambre sociale, 8 février 2023, 21-16.258](#)

## INAPTITUDE – NULLITÉ DU LICENCIEMENT SUITE HARCÈLEMENT ET RÉINTÉGRATION

- ⇒ Lorsqu'un harcèlement moral est à l'origine de l'inaptitude du salarié ayant conduit à la nullité du licenciement, cela ne constitue pas une impossibilité de réintégration, cette impossibilité n'était pas caractérisée par l'inaptitude à l'origine du licenciement pour inaptitude.

[Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, 21-25.221](#)

## RENTE AT MP - Indemnisation des souffrances physiques et morales

- ⇒ Les souffrances physiques et morales de la victime peuvent être indemnisées indépendamment de la rente AT MP.

[Cour de cassation, ASSEMBLEE PLENIERE, 20 janvier 2023, 21-23.947](#)

[Cour de cassation, ASSEMBLEE PLENIERE, 20 janvier 2023, 20-23.673](#)

## OBLIGATION DE SÉCURITÉ - Mise en cause de l'entreprise utilisatrice

- ⇒ La responsabilité de l'entreprise utilisatrice peut être recherchée sur le fondement de l'obligation de sécurité au titre de la responsabilité extracontractuelle, dès lors qu'étaient établies des fautes ou négligences de sa part dans l'exécution des obligations légales et réglementaires mises à sa charge en sa qualité d'entreprise utilisatrice, qui ont été la cause du dommage allégué.

[Cour de cassation, chambre sociale, 8 février 2023, 20-23.312](#)

## PREUVE – Moyen de preuve illicite et recevabilité au civil

- ⇒ L'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant, lorsque cela lui est demandé, 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. Constitue une preuve illicite la production de vidéos dès lors que l'employeur disposait d'un autre moyen de preuve qu'il n'avait pas versé aux débats, peu important qu'elle ait ensuite estimé que la réalité de la faute reprochée à la salariée n'était pas établie par les autres pièces produites.

[Cour de cassation, chambre sociale, 8 mars 2023, 21-17.802](#)

- ⇒ L'assemblée plénière de la Cour de cassation juge par ailleurs que dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats.

Le droit à la preuve PEUT justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

[Cour de cassation, Assemblée plénière, 22 décembre 2023, 20-20.648](#)

## PREUVE – Témoignage en justice

- ⇒ Les juges peuvent prendre en considération des témoignages anonymisés lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

[Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, 21-20.308](#)

## PLAFOND MACRON

- ⇒ Confirmation par la Cour de cassation

[Cour de cassation, Chambre sociale, 6 septembre 2023, 22-10973](#)

- ⇒ Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a cependant adopté une recommandation à destination de la France (suite aux réclamations des syndicats et aux rapports qui lui ont été transmis par le CEDS) recommandant notamment à la France :
- de poursuivre ses efforts pour garantir que le montant des dommages et intérêts accordés aux victimes de licenciement injustifié sans motif valable soit dissuasif pour l'employeur, afin d'assurer la protection des travailleurs contre ces licenciements injustifiés
  - de réexaminer et modifier, le cas échéant, la législation et les pratiques pertinentes pour garantir que les indemnités et tout barème utilisé pour les calculer, tiennent compte du préjudice réel subi par les victimes et des circonstances individuelles de leur situation.

[Recommandation CM/RecChS\(2023\)3 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe du 6 septembre 2023](#)

## USAGE - Une seule personne concernée

- ⇒ Un usage peut être retenu au bénéfice d'un seul salarié dès lors qu'il est lié à une catégorie de personnel et que le salarié est le seul dans cette catégorie.

[\*Cour de cassation, chambre sociale, 21 juin 2023, 21-22.076\*](#)

## Salarié protégé - Candidature non contestée

- ⇒ L'employeur qui n'a pas contesté la régularité de la candidature du salarié devant le tribunal dans le délai de forclusion n'est pas recevable à alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié pour tenter d'écarter la procédure d'autorisation administrative de licenciement.

[\*Cour de cassation, chambre sociale, 18 octobre 2023, 22-11.339\*](#)

## Salarié protégé - Demande d'élection

- ⇒ En cas de demande d'élections professionnelles par un salarié puis de licenciement de ce salarié, 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.

[\*Cour de cassation, chambre sociale, 28 juin 2023, 22-11.699\*](#)

## Salarié protégé - Demande d'autorisation de licenciement et contestation des précédentes sanctions

- ⇒ Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une faute grave, il n'appartient pas à l'administration du travail de porter une appréciation sur les précédentes sanctions disciplinaires invoquées par l'employeur. Le salarié peut ainsi faire valoir le caractère systématique ou injustifié des sanctions devant le juge judiciaire au titre d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral. L'autorisation de licenciement donnée par l'administration du travail ne fait pas obstacle à ce que le juge judiciaire se prononce sur la validité de ces sanctions.

[\*Cour de cassation, chambre sociale, 1er juin 2023, 21-19.649\*](#)

## Salarié protégé - Calcul de l'indemnité d'éviction

- ⇒ Lorsque le salarié protégé a été en arrêt de travail pour maladie pendant la période d'éviction, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur est le salaire moyen des 12 derniers mois perçu avant l'arrêt de travail, en prenant en compte les commissions.

[\*Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1er juin 2023, 21-21.191\*](#)

## PSE – Annulation et CPH pour les salariés protégés / Responsabilité de la holding

- ⇒ - En cas d'annulation de l'homologation du PSE par arrêt définitif, les autorisations de licenciement des salariés protégés accordées par l'inspecteur du travail sont illégales, ce qui a pour effet de rendre le Conseil de prud'hommes compétent pour se prononcer sur la cause réelle et sérieuse de leur licenciement. Le délai de 2 mois pour demander la réintégration n'est alors pas applicable.
- Une holding ne respectant pas de complément de trésorerie auprès d'une filiale peut voir sa responsabilité engagée par les salariés. Chacune des sociétés doit être condamnée 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 elles.

[\*Cour de cassation, chambre sociale, 1er juin 2023, 21-22.890 et suivants\*](#)

# DROIT COLLECTIF

## PSE

- ⇒ - Dans le cas d'une restructuration au niveau d'une UES, le PSE peut élaborer séparément son propre PSE.  
- L'administration doit vérifier si l'employeur a adressé au CSE des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.  
[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 29 décembre 2023, 463794](#)
- ⇒ L'employeur peut contester la décision de l'administration relative au montant des honoraires prévisionnels de l'expert mandaté sur le PSE, y compris en l'absence de litige relatif à l'accord collectif portant PSE.  
[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 31 octobre 2023, 467870](#)
- ⇒ - En cas de demande d'homologation de PSE l'administration doit s'assurer que le document unilatéral de l'employeur recourt bien aux 4 critères (charges de famille, ancienneté, caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile - notamment handicap et salariés âgés - et qualités professionnelles). Tel n'est pas le cas s'il prévoit, pour un ou plusieurs des critères, d'affecter la même valeur pour tous les salariés, ce qui a pour effet d'empêcher l'effectivité de ce ou ces critères.  
- L'administration doit contrôler que les éléments déterminés par l'employeur ne sont ni discriminatoires, ni dépourvus de rapport avec l'objet de ces critères. Concernant le critère de qualités professionnelles, les résultats de l'évaluation professionnelle des salariés, lorsqu'ils existent, peuvent être utilement retenus par l'employeur. Ce qui n'est pas le cas d'un « permis CACES », si ce critère est sans rapport avec les fonctions afférentes aux catégories professionnelles concernées.  
[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 31 octobre 2023, 456091](#)

## Expert-comptable du CSE - Mission groupe

- ⇒ Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'expert-comptable peut accéder aux comptes de l'ensemble des entités comprises dans la consolidation.  
La mission d'expertise pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise peut ainsi porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein d'un groupe et de la situation du groupe.  
[Cour de cassation, chambre sociale, 1er juin 2023, 21-23.393](#)

## Désignation d'un délégué syndical non candidat

- ⇒ Un syndicat peut désigner comme délégué syndical un adhérent non candidat notamment s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.  
Pour juger que le syndicat ne dispose plus de candidats en mesure d'exercer un mandat de délégué syndical à son profit, le juge doit rechercher si les salariés ont effectivement renoncé à l'activité syndicale et ne cotisent plus depuis plus de deux ans.  
[Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, 21-60.127](#)

## PERIMETRE DES CSE - Liberté des partenaires sociaux

- ⇒ Les critères retenus pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements relèvent de la seule liberté des partenaires sociaux.

Un accord collectif détermine ainsi librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, à la condition qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés.

[Cour de cassation, chambre sociale, 1er février 2023, 21-15.371](#)

## CSE - Mise en œuvre accord GPEC

- ⇒ Le CSE n'a pas à être consulté sur l'accord GPEC dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, mais doit cependant l'être sur les mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, 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 GPEC.

[Cour de cassation, chambre sociale, 29 mars 2023, 21-17.729](#)

## RSS - Impossibilité de nouvelle désignation

- ⇒ Un représentant de section syndicale dont l'organisation syndicale n'a pas été représentative à la suite des élections ne peut pas être de nouveau désigné RSS pendant 6 mois suivant l'élection, et ce au sein de toute organisation syndicale non représentative dans l'entreprise, qu'elle soit ou non celle ayant précédemment désigné le salarié en qualité de RSS.

[Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, 21-23.483](#)

## DS-CSE > 50 salariés

- ⇒ Dans les établissements de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre du CSE comme délégué syndical. Le syndicat peut désigner un membre du CSE s'étant présenté sous une autre étiquette syndicale.

[Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, 21-17.916](#)

## Accord de branche - Extinction par avenant de révision

- ⇒ Les partenaires sociaux sont en droit de conclure un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, à la condition que cette extinction prenne 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.

[Cour de cassation, chambre sociale, 4 octobre 2023, 22-23.551](#)

BICHET  AVOCATS

**Olivier BICHET**  
Avocat

87 bis, rue de Charenton – 75012 PARIS

olivier.bichet@bichet-avocats.fr

<https://www.bichet-avocats.fr>

Tel : 06 17 57 21 33