

Actualité jurisprudentielle

(janvier 2024)

1 – Formation du contrat de travail	3
a/ Promesse de contrat	3
b/ Requalification d'un CDD.....	3
2 – Exécution du contrat de travail	3
a/ Transfert du contrat de travail	3
b/ Temps de travail	4
c/ Repos et congés.....	5
d/ Rémunération.....	5
e/ Harcèlement moral	6
f/ Discrimination	6
h/ Travail dissimulé (poursuites pénales)	7
i/ Participation	7
3 – Rupture du contrat de travail	7
a/ Licenciement (en général).....	7
b/ Démission	8
c/ Rupture conventionnelle	8
d/ Inaptitude.....	8
e/ Licenciement pour motif économique.....	9
f/ Journaliste	10
g/ Retraite.....	10
h/ Clause de non-concurrence.....	10
4 – Négociation collective	10
5 – Institutions représentatives du personnel	11
a/ Salariés investis d'un mandat protecteur	11
b/ expertise du CSE.....	11
c/ Constitution d'une section syndicale	11
6 – Elections	11
7 – Contentieux social	12
8 – Sécurité sociale	12
a/ Cotisations et contributions.....	12

FIDERE

AVOCATS

b/ Accidents du travail.....	12
c/ Contrôle médical	13

1 – Formation du contrat de travail

a/ Promesse de contrat

Un arrêt rendu le **17 janvier 2024 (n° [21-25.029 F-D](#))** retient que **constitue une promesse unilatérale de contrat de travail une proposition d'engagement qui précise les dispositions conventionnelles applicables, l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction**, en donnant un délai au bénéficiaire pour prendre position, de sorte que **la levée de l'option par le salarié emporte de plein droit la conclusion d'un contrat de travail.**

b/ Requalification d'un CDD

Un arrêt du **24 janvier 2024 (n° [21-25.707 F-D](#))** rappelle que la **requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée produit effet depuis le jour de l'engagement du salarié par un contrat irrégulier.**

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat de travail

***transfert légal**

Un arrêt du **17 janvier 2024 (n° [22-20.435 F-D](#))** relève dans la ligne de nombreux précédents que, si la **perte d'un marché n'entraîne pas l'application de l'article L.1224-1 du code du travail**, il en va autrement lorsque le **changement de prestataire s'accompagne du transfert des moyens d'exploitation nécessaires à la**

poursuite de l'activité d'une entité économique autonome.

Un autre arrêt, rendu le **31 janvier 2024 (n° [21-25.273 FS-B](#))** relève que **la condition d'autonomie qui doit exister pour qu'une entité économique soit caractérisée s'apprécie au moment du transfert**, en cassant une décision qui avait exclu un transfert légal au motif que chez le cessionnaire l'entité n'avait plus d'autonomie fonctionnelle, faute de reprise d'un **personnel d'encadrement**, alors que cette circonstance n'était pas de nature à empêcher un transfert légal du contrat de travail.

***redressement et liquidation judiciaire**

Un arrêt du **31 janvier 2024 (n° [22-10.276 FS-B](#))** se prononce sur la portée du jugement qui arrête un plan de cession, avec reprise d'une partie du personnel. Rappelant que **l'offre retenue par le tribunal de la procédure collective s'impose au repreneur et que ses conditions ne peuvent être modifiées que par décision de cette juridiction**, l'arrêt en déduit que **les contrats de travail se poursuivent de plein droit avec ce cessionnaire** qui ne peut se substituer une autre entreprise s'il n'y a pas été autorisé par jugement.

***transfert conventionnel**

D'un arrêt du **31 janvier 2024 (n° [22-15.516 FS-B](#))** il résulte que **la condition d'affectation sur le marché depuis au moins six mois**, prévue par l'article 15 ter de la convention collective nationale applicable aux entreprises de manutention ferroviaire du 10 juillet 1973, étendue le 23

avril 1974, pour la mise en œuvre de la garantie d'emploi qu'elle prévoit, **n'exige pas que le salarié ait été effectivement présent sur le chantier pendant toute cette période**, rejetant ainsi le pourvoi dirigé contre un arrêt qui avait fait droit à la demande d'un salarié remplissant cette condition d'affectation, bien qu'il n'ait pas travaillé effectivement sur le chantier pendant toute cette période, en raison d'absences liées à la maladie. On observera, d'une part, que la même solution a été retenue pour l'application des dispositions similaires contenues dans l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans la branche des entreprises de propreté (Soc., 17 avril 2019, n° [17-31.339](#) FS-PB, cf., Actualité jurisprudentielle d'avril 2019, 2, d, p. 5), d'autre part, que la nouvelle convention collective de la branche de la manutention ferroviaire du 12 juin 2019 reprend la même condition dans son article 20. Un arrêt du **24 janvier 2024 (n° [22-18.240](#) F-D)** rappelle qu'un **changement d'employeur prévu par un accord collectif suppose l'accord du salarié**, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du contrat sous une autre direction.

b/ Temps de travail

***convention de forfait en jours**

Deux arrêts se sont prononcés le **10 janvier 2024** sur la validité et les effets de conventions de forfait en jours. Le premier (n° [22-15.782](#) FS-BR) statue sur la mise en œuvre de **dispositions supplétives autorisées par la loi « travail » de 2016 (L.3121-65 I) lorsque l'accord de branche instaurant le régime du forfait en jours comporte des insuffisances**, ce qui était ici le cas s'agissant de l'accord du 5 septembre

2003 attaché à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaire (cf., sur la nullité de cette convention de branche : Soc., 14 décembre 2022, n° 20-20.572 FS-B, cf. ; Actualité jurisprudentielle de décembre 2022, 2, c, p. 4). L'arrêt approuve la cour d'appel d'avoir jugé nulle la convention individuelle de forfait, en raison de **l'insuffisance des mesures prévues afin de vérifier que la charge de travail assurait le respect des temps de repos nécessaires et de l'absence d'entretien annuel** sur la charge de travail.

L'autre arrêt (n° [22-13.200](#) FS-B) se prononce sur **l'application d'une convention de forfait** conclue en vertu d'avenants à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants négociés en 2014 et 2016, **pour casser une décision qui avait fait produire effet à la convention de forfait en jours bien que les temps de repos hebdomadaires n'aient pas été respectés à plusieurs reprises, que l'entretien annuel ne se soit pas tenu et que le nombre de jours convenus avait été dépassé**. On rappellera à ce propos que l'accord de branche de l'avenant de 2004 à cette convention collective de branche a également été jugé insuffisant le 7 juillet 2015 (n° 13-26.444 FS-PB).

***seuils et plafonds**

Un arrêt du **17 janvier 2014 (n° [22-20.193](#) F-D)** rappelle qu'en cas de litige **il revient à l'employeur de prouver que les seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et par le code du travail ont été respectés**.

***qualification de temps de travail**

D'un arrêt rendu le **31 janvier 2024 (n° [22-10.176 FS-B](#))** il résulte que **ne constituent pas un temps de travail effectif** ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires **le temps de formation d'un conseiller prud'homme dépassant son horaire habituel de travail et distinct du temps d'exercice des fonctions** (art. L.1442-2 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 et L.3142-12 dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088), **le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail en qualité de membre du conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale** s'il dépasse l'horaire habituel de travail (L.231-9 du code de la sécurité sociale), **le temps passé pour exercer un mandat de membre d'une instance paritaire auprès de la direction régionale de Pôle emploi**, en raison de la gratuité de ce mandat et de la prise en charge de la perte de salaire correspondante (art. L-5312-10, issu de la loi n° 2008-126), ni **le temps passé dans l'exercice des fonctions de membre salarié de la commission de contrôle des services de santé au travail interentreprises**, dépassant l'horaire de travail habituel (D.4622-43 du code du travail, issu du décret n° 2012-135).

c/ Repos et congés

***réduction du temps de travail**

Un arrêt du **10 janvier 2014 (n° [22-17.917 F-D](#))** relève que **les mentions portées sur des bulletins de paie à propos de la prise de jours de repos liés à la réduction du temps de travail n'ont qu'une valeur informative**, de sorte qu'en cas de demande, c'est à l'employeur de justifier que ces jours ont été effectivement accordés.

***congés non pris**

Dans un arrêt rendu le **18 janvier 2024 (n° [C-128/22](#))**, la CJUE juge que **le travailleur qui met fin au contrat de travail avant d'avoir pris tous ses jours de congés ne peut être privé de cet avantage que s'il s'est abstenu délibérément de prendre ses congés bien que l'employeur l'ait incité à le faire et l'ait informé du risque de les perdre.**

d/ Rémunération

***objectifs**

Un arrêt du **31 janvier 2023 (n° [22-22.709 F-D](#))** rappelle que **lorsque les objectifs** dont dépend le montant de la rémunération **sont déterminés unilatéralement par l'employeur**, il lui incombe de les porter à la connaissance du salarié en début d'exercice, sous peine d'avoir à payer le montant maximum de la part variable de la rémunération.

***différence de traitement**

Un arrêt du **10 janvier 2024 (n° [22-20.498 F-D](#))** juge que la différence de traitement entre les salariés, **consécutives à la dénonciation d'un usage**, selon qu'ils sont entrés dans l'entreprise avant ou après cette dénonciation, **ne peut être justifiée par la seule contractualisation de l'avantage au bénéfice des salariés qui étaient dans l'entreprise au moment de la dénonciation de l'usage.**

***paiement**

Un arrêt du **17 janvier 2024 (n° [21-19.040 F-D](#))** rappelle que **la seule délivrance d'un bulletin de paie ne peut suffire à prouver que le salaire a été réglé** (cf. Soc., 5 juillet

2023, n° 22-11.193 F-D, Actualité jurisprudentielle de juillet 2023, 2, c, p. 5), y compris lorsque le litige oppose le salarié à l'AGS à propos de la mise en œuvre de sa garantie. Ce même arrêt se prononce sur la portée de la décision rendue sur une contestation du montant d'une créance salariale ou indemnitaire par l'AGS. Il retient que, sauf si cette créance a été définitivement admise au passif, ce qui a été jugé à l'égard de l'AGS quant au montant de la créance produit effet dans la procédure collective.

e/ Harcèlement moral

***enregistrement clandestin**

Rappelant la position prise par l'assemblée plénière de la Cour de cassation dans l'arrêt du 22 décembre 2023 quant à l'admission de moyens de preuve clandestins (n° 20-20.648 B+R, cf. Actualité jurisprudentielle de décembre 2023, 2, c, p. 4), un arrêt du **17 janvier 2024 (n° 22-17.474 F-B)** approuve une cour d'appel d'avoir **écarté l'enregistrement clandestin d'échanges devant le CHSCT**, après avoir relevé qu'au regard des autres éléments de preuve produits, **la communication de ces enregistrements n'était pas indispensable au soutien des demandes de la salariée.**

***dénonciation publique et diffamatoire**

Dans un arrêt du **18 janvier 2024 (n° 20725/20, Allée/France)**, la CEDH estime que la **condamnation pour diffamation d'une salariée** qui avait envoyé à quelques personnes un courriel dans lequel elle dénonçait des faits de harcèlement dont elle se prétendait victime et qu'elle imputait à une personne dénommée **portait une**

atteinte excessive à la liberté d'expression de l'intéressée et était disproportionnée au regard de l'objectif légitime poursuivi.

f/ Discrimination

***suspension du contrat de travail (covid 19)**

Par un arrêt du **24 janvier 2024 (n° 23-17.886 F-D)**, la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question préjudicielle de constitutionnalité dirigée contre les dispositions de la loi du 5 août 2021 créant une obligation vaccinale pour le personnel des établissements de santé, sous peine de suspension du contrat de travail, en relevant que cette mesure poursuivait un **objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé publique**, qu'elle ne constituait pas une expérimentation médicale, qu'elle prévoyait des dérogations et réalisait ainsi une conciliation équilibrée entre la protection de la santé, la liberté d'entreprendre, la liberté d'opinion et le droit de mener une vie familiale normale, qu'elle respectait la dignité humaine, ne comportait aucune privation de liberté, que **la différence de traitement qu'elle entraînait était justifiée** par la protection des patients admis dans les établissements de santé et que l'interruption du paiement de la rémunération résultant de l'interdiction d'exercer présentait un caractère temporaire.

***discrimination syndicale**

Un arrêt du **31 janvier 2024 (n° 22-22.404 F-D)** rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait reconnu une discrimination syndicale à l'égard d'un salarié investi de mandats syndicaux et

représentatifs, après avoir constaté que l'employeur n'avait pas réagi utilement après que l'intéressé eut demandé une réintégration dans son emploi à la fin d'un détachement syndical, ce qui était de nature à laisser supposer une discrimination, sans que cette situation soit justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

g/ Mesure disciplinaire illicite

Un arrêt du [17 janvier 2024 \(n° 22-15.147 F-D\)](#) casse une décision qui avait refusé de voir une **sanction pécuniaire illicite** dans le refus de l'employeur de régler au salarié licencié pour faute grave, en raison de ce même manquement, la part de rémunération variable due au titre de l'exercice en cours.

h/ Travail dissimulé (poursuites pénales)

Un arrêt de la chambre criminelle du [16 janvier 2024 \(n° 22-84.243 FP-B\)](#) juge que, si l'audition au cours d'une enquête pénale de toute personne rémunérée par l'employeur doit être réalisée avec le consentement de la personne interrogée, sous peine de nullité de la procédure de contrôle, seule la personne entendue peut se prévaloir d'une irrégularité affectant à ce titre son audition, l'employeur poursuivi ne pouvant invoquer une violation de l'article L.8271-6-1 du code du travail.

i/ Participation

Répondant à une question prioritaire de constitutionnalité, le **Conseil constitutionnel**, dans une décision du [24](#)

[janvier 2024 \(n° 2023-1077\)](#), a jugé conformes à la Constitution les dispositions de l'article L.3326-1 du code du travail, telles qu'elles sont appliquées par la jurisprudence, en ce qu'elles interdisent de mettre en cause l'assiette de la participation déterminée dans une attestation de l'inspecteur des impôts, y compris en cas de fraude ou d'abus de droit (cf. Soc., 28 février 2018, n° 16-50.015 PB, Actualité jurisprudentielle de février 2018, 2, d/), en retenant que cette interdiction repose sur un **objectif d'intérêt général**, afin d'éviter que ce qui relève du contrôle du juge de l'impôt soit mis en cause devant le juge de la participation, et que l'administration fiscale peut rectifier les montants déclarés par l'entreprise au titre du bénéfice net et des capitaux propres, en considération des informations fournies par un tiers, notamment en cas de fraude ou d'abus de gestion.

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement (en général)

*qualification du licenciement

Un arrêt du [17 janvier 2024 \(n° 22-14.114 F-D\)](#) rappelle que, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige quant aux faits invoqués comme cause de rupture, il incombe au juge de qualifier les faits invoqués, dont dépendent la nature et le régime du licenciement. Il casse en conséquence une décision qui avait considéré que le licenciement ne présentait pas un **caractère disciplinaire** justifiant à ce titre la consultation d'une commission de discipline, alors que la lettre de

licenciement invoquait des manquements de l'intéressée à ses obligations professionnelles. Un autre arrêt du [17 janvier 2024 \(n° 22-19.733 F-D\)](#) rappelle que l'employeur peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture du contrat procédant de faits distincts, dès lors que les règles applicables à chacune des causes sont respectées, telle une insuffisance professionnelle et une faute, le juge prud'homal pouvant alors décider qu'une de ces causes suffit à justifier le licenciement.

*limitation conventionnelle

Un arrêt du [10 janvier 2024 \(n° 22-19.857 FS-B\)](#) énonce que les conventions et accords collectifs peuvent limiter les possibilités de licenciement aux causes et conditions qu'ils déterminent, pourvu que cette limitation ne rende pas impossible toute rupture du contrat de travail et que tel est le cas des stipulations de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986, dont l'interprétation nécessaire conduit à retenir que la rupture du contrat de travail des agents titulaires ne peut être décidée que pour un motif disciplinaire, économique (licenciement collectif) ou pour inaptitude, ce qui prive de cause réelle et sérieuse un licenciement prononcé en raison d'une insuffisance professionnelle.

b/ Démission

Dans des arrêts du [17 janvier 2024 \(n° 22-22.561 F-D et 22-22.564 F-D\)](#), la chambre sociale admet qu'une démission pouvait être requalifiée en prise d'acte, dès lors qu'elle était motivée par des manquements

imputés à l'employeur à l'occasion d'une réorganisation de l'entreprise et de l'élaboration d'un PSE unilatéral non homologué, en raison notamment d'un refus d'accorder, de mauvaise foi, une suspension des contrats de travail pendant la durée de négociation sur un nouveau PSE et d'une absence d'information des salariés sur ces négociations, avant qu'ils soient exclus du bénéfice des mesures prévues dans le PSE.

c/ Rupture conventionnelle

*indemnité de rupture conventionnelle

Un arrêt du [10 janvier 2024 \(n° 22-19.165 FS-B\)](#) retient qu'en l'absence de préavis, l'assiette de calcul de l'indemnité de rupture doit être constituée par la rémunération du mois qui précède la signature de la convention de rupture, pour l'application des dispositions de l'article 14-3 de l'avenant n° 3 du 16 juin 1955 à la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952, relatif aux ingénieurs et cadres.

*clause de non-concurrence

D'un arrêt du [24 janvier 2024 \(n° 22-20.201 F-D\)](#) il résulte que l'employeur qui entend renoncer à l'exécution d'une clause de non-concurrence doit le faire savoir au salarié au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires.

d/ Inaptitude

*visite de reprise

Un arrêt du [24 janvier 2024 \(n° 22-18.437 F-D\)](#) relève que **le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer une visite médicale de reprise a droit au paiement de sa rémunération**, en cassant une décision qui avait débouté le salarié de cette prétention au motif qu'il ne s'était pas présenté à son travail, en l'absence de visite de reprise.

***avis d'inaptitude (recours)**

Un arrêt du [10 janvier 2024 \(n° 22-13.464 FS-B\)](#) retient, d'une part, que **les dispositions du code du travail garantissent suffisamment le droit à un procès équitable à l'occasion de l'exécution de la mesure d'instruction confiée au médecin inspecteur du travail, notamment en prévoyant une cause de récusation pour assurer son impartialité (R.4624-45-2)**; d'autre part, que **l'exercice du recours prévu par l'article L.4624-7 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire** en vertu de l'article L.1226-4 de ce code.

***reclassement**

Un arrêt du [10 janvier 2024 \(n° 21-20.229 FS-B\)](#) juge que **l'employeur qui a respecté son obligation de reclassement** en proposant un emploi conforme aux indications du médecin du travail ayant constaté l'inaptitude et qui s'est heurté au refus de ce reclassement par le salarié, **n'en est pas moins tenu de payer le salaire à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de l'avis médical de reprise, à défaut de reclassement ou de licenciement dans ce délai.** L'arrêt précité du même jour ([n° 22-](#)

[13.464 FS-B](#)) rappelle que le recours contre l'avis d'inaptitude ne suspend pas ce délai.

e/ Licenciement pour motif économique

***périmètre du PSE**

Dans un arrêt rendu le [29 décembre 2023 \(n° 463794\)](#) le Conseil d'Etat juge que **l'appartenance de sociétés distinctes à une même UES n'impose pas nécessairement d'établir un unique PSE au niveau de cette UES, même si les conditions dont dépend l'obligation d'établir le PSE s'apprécient au niveau de l'UES, lorsque la décision de licencier a été prise à ce niveau.** L'arrêt rappelle par ailleurs que **la régularité de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel sur le PSE doit être vérifiée dans son ensemble.** Il précise qu'après avoir retiré un premier PSE, à la suite d'observations du Drets, l'employeur peut en présenter un nouveau, en l'absence de toute décision d'homologation expresse ou implicite de la part de l'administration.

Quant à l'obligation d'établir un PSE au niveau d'une UES, un arrêt de la chambre sociale du [17 janvier 2024 \(n° 22-17.378 F-D\)](#) en fixe la limite en relevant que **les conditions d'établissement d'un PSE doivent être appréciées au niveau de l'entreprise qui engage la procédure de licenciement, dès lors qu'à cette date un recours suspensif a été formé contre la décision reconnaissant l'existence de l'UES.**

***contrat de sécurisation professionnelle**

Un arrêt du [17 janvier 2024 \(n° 22-10.237 F-D\)](#) retient que **ne satisfait pas à l'obligation**

d'informer le salarié du motif économique du licenciement l'envoi d'une lettre avec avis de réception présentée au destinataire après son adhésion au CSP.

*reclassement

Un arrêt du **31 janvier 2024 (n° 21-20.989 F-D)** qui se prononce en application de l'article L.1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 6 août 2015, casse une décision qui avait exclu toute possibilité de reclassement au sein d'un groupe important, **sans vérifier si la complémentarité des activités de sociétés qui en faisaient partie, l'existence de clients communs et l'utilisation par leur personnel de moyens communs n'étaient pas de nature à permettre la permutation de tout ou partie du personnel.**

f/ Journaliste

D'un arrêt rendu le **10 janvier 2024 (n° 22-17.153 FS-D)** il résulte que **la décision de la commission arbitrale des journalistes**, qui produit effet à compter de sa saisine, et qui doit être **déposée au tribunal judiciaire** dans les 24 heures, **est exécutoire du seul fait de ce dépôt.**

g/ Retraite

Un arrêt du **17 janvier 2024 (n° 22-16.538 F-B)**, qui fait application des dispositions combinées de l'article 10 de l'annexe IV de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, de l'article 6 de cette convention collective et de l'article 3 de l'avenant du 11 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002, juge que **l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la**

retraite doit comprendre non seulement la période d'emploi dans la dernière entreprise mais également l'ancienneté acquise au moment de la reprise de son contrat par cette entreprise en vertu de l'accord sur le maintien des emplois.

h/ Clause de non-concurrence

Dans un arrêt du **24 janvier 2024 (n° 22-20.926 FS-B)**, la chambre sociale énonce que **la violation de la clause de non-concurrence ne permet plus au salarié de prétendre au bénéfice de sa contrepartie financière si cette violation a cessé.**

4 – Négociation collective

*Exception d'illégalité

A la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 (n° 2018-761 DC) qui, pour juger conforme à la Constitution l'article L.2262-14 du code du travail limitant à 2 mois le délai de contestation de la validité d'un accord collectif, a énoncé que cette validité pouvait être contestée par voie d'exception sans condition de délai, et dans le prolongement des décisions qu'elle a rendues en la matière (Soc., 2 mars 2022, n° 20-18.442 FP-B+R, cf. Actualité jurisprudentielle de mars 2022, 6, a/, p. 13 ; 19 octobre 2022, n° 21-15.270 FS-B, Actualité jurisprudentielle du mois d'octobre 2022, 4, a/, p. 7), un arrêt du **31 janvier 2024 (n° 22-11.770 FS-B+R)** s'inspirant de la jurisprudence du Conseil d'Etat, (CE, 18 mai 2018, n° 414583) **admet qu'un salarié puisse se prévaloir, par voie d'exception, de l'illégalité d'un accord ou d'une convention collective à l'occasion d'un litige au regard des conditions légales de validité, relatives notamment à la qualité**

des parties qui l'ont signé, alors qu'il ne peut fonder une contestation sur les conditions dans lesquelles la négociation s'est déroulée. Ainsi peut-il se prévaloir au soutien de sa contestation de l'absence de qualité des signataires de l'accord. Cependant, dans cette affaire, le salarié qui était recevable en sa contestation du pouvoir des signataires de l'accord, n'a pas été suivi en ce qu'il invoquait son illégalité parce que, au jour de la signature de l'accord, postérieure aux élections organisées après l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2018, l'article L.2232-12, tel qu'il était alors interprété par la jurisprudence, avant l'arrêt du 22 septembre 2010 (n° 09-60.435, FS-P+R), ne prévoyait pas la cessation de plein droit des mandats des délégués syndicaux à la suite des élections.

5 – Institutions représentatives du personnel

a/ Salariés investis d'un mandat protecteur

*autorisation de licenciement

Dans un arrêt rendu le **17 janvier 2024 (n° 22-20.778 F-B)**, la chambre sociale retient, d'une part, qu'une autorisation de licenciement devenue définitive ne prive pas le juge judiciaire du pouvoir de se prononcer sur l'existence d'une discrimination syndicale invoquée pour demander l'indemnisation d'un préjudice de carrière, mais d'autre part, que le licenciement ainsi autorisé ne peut être annulé au motif qu'il serait discriminatoire, alors que la vérification de l'administration du travail porte sur ce point.

*représentant de section syndicale

Rappelant qu'une modification de son contrat de travail ne peut être imposée à un salarié protégé, un arrêt du **17 janvier 2024 (n° 22-16.095 F-D)** en déduit que la prise d'acte d'une représentante de section syndicale, en raison d'une modification unilatérale de son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement nul, peu important que la modification ait été mise en œuvre avant la désignation comme représentante de section syndicale.

b/ expertise du CSE

Un arrêt du **31 janvier 2024 (n° 21-20.454 FS-B)** précise que la procédure accélérée au fond prévue par l'article L.2315-86 du code du travail pour la contestation de l'expertise décidée par le CSE, qui est attribuée au président du tribunal judiciaire, désigné par l'article R.2315-50, ne s'applique pas à la contestation du coût définitif de l'expertise, qui relève de la seule compétence du tribunal judiciaire, statuant au fond.

c/ Constitution d'une section syndicale

Un arrêt du **31 janvier 2024 (n° 23-13.982 F-D)** admet que peut être pris en compte, pour la désignation d'une section syndicale, un salarié à jour de sa cotisation syndicale, même s'il s'est acquitté de son montant grâce à une avance consentie par d'autres adhérents salariés de l'entreprise, en sorte que celui-ci peut être valablement désigné comme représentant de la section syndicale.

6 – Elections

*candidatures

Par un arrêt du **17 janvier 2024 (n° [23-40.014 FS-B](#))**, la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC portant sur l'article L.2314-30 du code du travail, tel qu'il est interprété par la jurisprudence (notamment : Soc., 25 novembre 2020, n° 19-60.222 FS-PBI, cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2020, 5, p. 10) **en ce qu'elle admet notamment que l'obligation, pour les syndicats, de respecter la parité entre les sexes sur les listes de candidats ne s'applique pas aux candidats libres qui se présentent au second tour des élections.** L'arrêt relève à cet égard que les candidats qui se présentent librement au second tour ne sont pas dans la même situation que les syndicats qui bénéficient du monopole de la présentation au premier tour.

7 – Contentieux social

*prescription

Un arrêt du **10 janvier 2024 (n° [22-20.366 FS-B](#))** fait application des dispositions transitoires prévues dans la loi du 14 juin 2013 (art. 21-V), qui a réduit de cinq à trois ans le délai de prescription de l'action en paiement ou répétition de salaire, en disposant que **le nouveau délai s'applique aux prescriptions en cours au 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder le délai antérieur de cinq années.** Il casse une décision qui avait jugée prescrite une action en paiement de créances salariales engagée plus de trois années après un licenciement, sans tenir compte du délai de prescription de cinq ans applicable aux créances nées avant l'entrée en en vigueur de la loi de 2013.

*résiliation judiciaire

D'un arrêt du **31 janvier 2024 (n° [22-21.540 FS-D](#))** il résulte que **lorsqu'après avoir engagé une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail, un salarié prend acte de la rupture du contrat, ce qui rend sa demande antérieure sans objet, le préliminaire de conciliation n'est plus nécessaire,** au regard de l'article L.1451-1 du code du travail qui régit la demande en requalification de la rupture et prévoit en ce cas que l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement.

8 – Sécurité sociale

a/ Cotisations et contributions

Un arrêt du **11 janvier 2024 (n° [20-23.379 F-B](#))** retient que **les sommes versées par l'employeur à un tiers, pour financer des actions de formation et d'accompagnement prévues dans un PSE, n'entrent pas dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.**

b/ Accidents du travail

*procédure de reconnaissance

Un arrêt du **11 janvier 2024 (n° [22-13.133 F-B](#))** qui se prononce en l'état des dispositions du code de la sécurité sociale antérieures au décret du 13 avril 2019, juge que **l'obligation à laquelle est tenue la caisse saisie d'une demande de prise en charge d'un accident du travail d'informer l'employeur avant toute décision, sur la procédure d'instruction et sur les points susceptibles de lui faire grief, ne s'applique pas lorsque la demande porte sur des nouvelles lésions apparues avant la**

consolidation et déclarées au titre de l'accident initial.

***procédure de tarification**

Un arrêt du [11 janvier 2024 \(n° 21-24.306 F-B\)](#) fixe les limites de la compétence de la juridiction chargée du contentieux de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles, en ne lui permettant pas de se prononcer sur un moyen de défense tiré de l'inopposabilité de la décision de prise en charge d'un accident ou d'une maladie, qui relève de la compétence exclusive de la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale, jusqu'à ce que cette juridiction ait statué sur ce point.

c/ Contrôle médical

D'un arrêt du [11 janvier 2024 \(n° 22-15.939 FS-B\)](#) il résulte, d'une part, que les délais impartis pour la transmission du rapport médical du praticien-conseil du contrôle médical à la commission médicale de recours amiable et pour la notification de ces éléments médicaux, par le secrétariat de la commission, au médecin mandaté par l'employeur ayant formé un recours amiable, **ne sont assortis d'aucune sanction**, de sorte que, ni l'inobservation de ces délais, ni l'absence de transmission du rapport médical et de l'avis au médecin mandaté par l'employeur n'entraînent l'inopposabilité à ce dernier de la décision de prise en charge par la caisse des soins et arrêts de travail prescrits, parce que l'employeur dispose d'un recours devant la juridiction de la sécurité sociale, à l'expiration du délai de rejet implicite de 4 mois, qui peut lui permettre d'obtenir la communication de ces éléments médicaux ;

d'autre part, que l'employeur ne peut obtenir directement du praticien-conseil la communication de ses rapports et avis.