

# Actualité jurisprudentielle

(été 2024)

<b>1 – Qualification et formation du contrat de travail</b> .....	<b>3</b>
a/ Loi applicable au contrat.....	3
b/ Champ du recours au contrat à durée déterminée.....	3
c/ Statut du gérant de succursale .....	3
<b>2 – Exécution du contrat de travail</b> .....	<b>3</b>
a/ Changement d’employeur .....	3
b/ Rémunération .....	4
c/ Temps de travail .....	4
d/ Repos et congés .....	5
e/ Santé et sécurité du salarié.....	5
<b>3 – Rupture du contrat de travail</b> .....	<b>6</b>
a/ Période d’essai .....	6
b/ Rupture de fait.....	7
c/ Licenciement discriminatoire .....	7
d/ Licenciement pour motif économique.....	8
e/ Rupture pour inaptitude .....	8
f/Licenciement disciplinaire .....	9
g/ Nullité du licenciement.....	11
h/ Effet de la rupture du contrat .....	12
i/ Contrat à durée déterminée .....	12
<b>4 – Institutions représentatives du personnel</b> .....	<b>12</b>
a/ Comité social et économique .....	13
b/ Salariés investis d’un mandat .....	13
<b>5 – Négociation collective</b> .....	<b>14</b>
<b>6 – Elections</b> .....	<b>14</b>
a/ Mesure de l’audience électorale dans les TPE.....	14
b/ Contestation électorale .....	15
<b>7 – Syndicats</b> .....	<b>15</b>
a/ Union des syndicats.....	15
b/ Transparence financière .....	15

# FIDERE

## AVOCATS

c/ Interprétation des statuts .....	15
d/ Principe de spécialité.....	16
e/ Capacité civile .....	16
f/ Délégué syndical .....	16
g/ Action en justice.....	16
<b>8 – Contentieux prud’homal .....</b>	<b>16</b>
a/ Demandes additionnelles en première instance .....	16
b/ Demandes nouvelles en appel .....	17
c/ Preuves .....	17
d/ Médiation .....	18
<b>9 – Sécurité sociale (2ème chambre civile) .....</b>	<b>18</b>
a/ Déclarations.....	18
b/ Cotisations.....	18
c/ Redressement .....	19
d/ Agents généraux d’assurance .....	19
e/ Accident du travail et maladie professionnelle .....	20

## 1 – Qualification et formation du contrat de travail

### a/ Loi applicable au contrat

Dans un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 19-24.978 FS-B](#)), la chambre sociale renvoie à la CJUE une question préjudicielle portant sur l'interprétation des articles 3 et 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980, en ce qu'elle désigne la loi applicable au contrat de travail en l'absence de choix par les parties. Tandis que l'article 3 de la convention reconnaît aux parties le pouvoir de choisir la loi qui sera applicable à leur relation contractuelle, l'article 6, relatif au contrat individuel de travail, désigne comme **loi applicable, à défaut de choix, la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail** et, si le travailleur n'accomplit pas son travail dans un même pays, la loi du pays où se trouve l'établissement qui l'a embauché, « à moins qu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens étroits avec un autre pays », dont la loi sera alors appliquée. La question se pose pour **un salarié exerçant ses activités, pour un même employeur, dans plusieurs Etats différents**. Faut-il alors prendre en compte toute la durée de la relation contractuelle pour déterminer le lieu où il accomplit habituellement son travail ou prendre en considération la période de travail la plus récente, lorsque l'intéressé exerce durablement son activité dans un lieu différent du précédent, qui devrait devenir son lieu de travail habituel ? Tel est l'objet de la question posée.

b/ Champ du recours au contrat à durée déterminée

Un arrêt du **18 septembre 2024** ([n° 23-16.782 FS-B](#)) rappelle qu'un contrat à durée déterminée conclu en raison d'un **accroissement temporaire d'activité** ne remplit pas cette condition nécessaire lorsque l'emploi participe de **l'activité normale et permanente de l'entreprise**.

c/ Statut du gérant de succursale

Un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 22-21.916 FS-B](#)) **exclut que les clauses d'un contrat de franchise puissent priver un gérant de succursale** dont l'emploi remplit les conditions prévues par l'article L.7321-1 du code du travail, **du statut qui s'attache à cette qualification de son emploi**, tel qu'il est déterminé par ce texte.

## 2 – Exécution du contrat de travail

### a/ Changement d'employeur

#### \*mutation d'office

Un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 23-10.326 F-D](#)) relève par un motif substitué, qu'un salarié ne peut consentir par avance à une modification de son contrat de travail et qu'à ce titre, **le refus d'une mutation dans une autre société ne peut constituer un motif de licenciement disciplinaire**, qui se trouve alors dépourvu de cause réelle et sérieuse.

#### \*changement d'employeur

Parce qu'il constitue une modification du contrat de travail, **un changement**

d'employeur suppose l'accord exprès du salarié, qui ne peut résulter de la seule poursuite du contrat sous une autre direction. C'est ce que rappelle un arrêt du **25 septembre 2024** ([n°23-15.220 F-D](#)).

### **\*transfert légal du contrat**

Deux arrêts rendus le **11 septembre 2024** rappellent que, ni l'évolution de l'activité de l'entreprise après le transfert d'une entité économique autonome (Soc., [n° 22-19.370 F-D](#)), ni une courte interruption de l'activité à la suite du transfert (Soc., **11 septembre 2024**, [n° 22-23.882 F-D](#)) ne sont de nature à empêcher l'application de l'article L.1224-1 du code du travail. Un autre arrêt, rendu le **25 septembre 2024** ([n° 23-15.754 F-D](#)) relève que, sauf en cas de fraude, l'AGS ne dispose d'aucun droit propre pour faire reconnaître un transfert des contrats de travail.

b/ Rémunération

### **\*objectif**

Un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 22-22.283 F-D](#)) rappelle que lorsqu'une rémunération dépend de la réalisation d'un objectif, il incombe à l'employeur, en cas de contestation, de prouver que l'objectif fixé était réalisable.

### **\*RTT**

Dans un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 23-13.931 FS-B](#)) la chambre sociale, considérant que l'indemnité due au titre de jours de RTT non pris (en raison ici du refus de l'employeur d'affecter cette somme sur un Perco) doit correspondre au montant de la rémunération, retient que la créance du salarié à ce titre revêt une nature salariale et qu'en conséquence, l'action en paiement

relève de la prescription triennale (art. L.3334-8).

c/ Temps de travail

### **\*habillage-déshabillage**

Un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-13.723 F-D](#)) juge que les temps d'habillage et de déshabillage ne peuvent être considérés comme du temps de travail que s'il est fait obligation aux salariés de revêtir et d'enlever une tenue de travail, ainsi que l'exige l'article L.3121-3 du code du travail.

### **\*horaires individualisés**

Selon un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-20.976 FS-B](#)), le manquement de l'employeur à son obligation d'établir les documents prescrits par les articles L.3171-1 et D.3171-12 du code du travail, lorsque les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, ne le prive pas de la possibilité de justifier en cas de contestation que tous les jours de repos compensateurs auxquels pouvait prétendre un salarié lui ont été accordés et ont été pris.

### **\*forfait en jours**

S'inscrivant dans une jurisprudence constante, un arrêt du **18 septembre 2024** ([n° 23-14.187 F-D](#)) rappelle que l'accord collectif qui autorise la conclusion de conventions de forfait en jours doit garantir le respect de durées raisonnables de travail, ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires, en imposant un contrôle effectif de la charge et l'amplitude du travail, pour en déduire que la convention collective nationale du commerce de détail

et de gros à prédominance alimentaire, dans sa rédaction antérieure à 2003, ne répond pas à ces exigences, en ce que le contrôle de ces éléments est seulement assuré par la tenue d'un document de contrôle, qui peut être tenu par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur.

d/ Repos et congés

### **\*privation de temps de repos ou de pause (préjudice nécessaire)**

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 22-20.764 F-D](#)) rappelle que le salarié qui, du fait de son employeur, n'a pas été mis en mesure de bénéficier d'un temps de repos obligatoire a droit à une indemnisation comprenant à la fois le montant de l'indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos et le montant des congés payés afférents. Un autre arrêt, rendu le **4 septembre 2024** ([n° 23-15.944 FS-B](#)) énonce que le seul constat du non-respect des temps de pause quotidien ouvre droit à indemnisation, tout comme la décision de l'employeur de faire travailler un salarié pendant un arrêt de travail pour maladie (voir infra). Cet arrêt s'inscrit dans une jurisprudence qui reconnaît un droit à indemnisation en cas de non-respect de la durée du travail et de des temps de repos, ou en cas de dépassement de la durée maximale de travail (Soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636 FS-B, Actualité jurisprudentielle de février 2022, 2, b, p. 5 ; 11 mai 2023, n° 21-22.281 FS-B, Actualité jurisprudentielle de mai 2023, n° 2, c, p. 3 ; 7 février 2024, n° 21-22.994 FS-B, Actualité jurisprudentielle de février 2024, n° 2, a, p. 5).

### **\*travail pendant la maladie**

L'arrêt précité relève également que le salarié qui est obligé de travailler pendant une période de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie a droit à la réparation du préjudice ainsi subi.

### **\*congé maternité**

Il en va de même, selon un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-16.129 FS-B](#)) lorsqu'une salariée est obligée de travailler pendant la durée de son congé de maternité, ce manquement ouvrant droit à indemnisation.

### **\*congé parental d'éducation**

Un arrêt du **18 septembre 2024** ([n° 23-18.021 F-D](#)) retient que le non-respect par le salarié du délai de prévenance qu'il doit observer avant le début d'un congé parental ne rend pas irrecevable sa demande en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le refus de l'employeur de faire droit à sa demande de congé.

### **\*indemnité de congés payés**

Un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-21.233 FS-B](#)) rappelle que l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé pendant la période de congé, en fonction du salaire dû à ce titre et de la durée de travail effectif dans l'établissement. Il approuve une cour d'appel d'avoir calculé cette indemnité **en fonction des journées qui auraient été effectivement travaillées pendant cette période.**

e/ Santé et sécurité du salarié

### \*absence de visite de reprise

Selon un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-23.648 FS-B](#)) la chambre sociale juge qu'il incombe au salarié formant une demande indemnitaire en raison du non-respect par son employeur de le soumettre à une visite de reprise après son classement en invalidité de 2ème catégorie, de prouver l'existence du préjudice subi à ce titre.

### \*exposition à une substance toxique

D'un autre arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-20.917 FS-B](#)) il résulte que le salarié qui demande réparation d'un préjudice subi à ce titre doit **apporter la preuve de son exposition** à une substance toxique ou nocive générant un risque élevé de développer une pathologie grave.

### \*harcèlement moral

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 23-14.900 F-B](#)) se prononce sur l'admissibilité d'un moyen de preuve utilisé par une salariée invoquant un harcèlement moral pour contester son licenciement, constitué par la retranscription d'un **enregistrement clandestin effectué à l'occasion d'un entretien avec l'employeur**. L'arrêt casse une décision qui avait écarté cet élément de preuve en raison de son caractère illicite et déloyal, en rappelant 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'écartier des débats** et que le juge doit, lorsque cela lui est demandé, **apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble**, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant

alors 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 (sur cette démarche nécessaire : voir l'arrêt d'assemblée plénière du 22 décembre 2023, [n° 20-20.648](#), Actualité jurisprudentielle de décembre 2023, n° 2, c/, p. 4)

### \*usage

Un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 22-22.360 F-D](#)) retient que les dispositions du code de l'action sociale et des familles qui subordonnent à un **agrément ministériel** (art. L.314-6) l'application d'un accord collectif salarial, dans les **établissements privés gérant un service social ou médico-social à but non lucratif** régissent également les **usages** en vigueur dans l'entreprise.

## 3 – Rupture du contrat de travail

a/ Période d'essai

### \*durée de l'essai

Un arrêt du **18 septembre 2024** ([n° 23-14.779 F-D](#)) rappelle que la durée de la période d'essai dépend, dans un **contrat à durée déterminée**, de la durée du contrat et que, si le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai, cette période d'essai **ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus**

égale à six mois et d'un mois dans les autres cas, sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres.

### \*rupture

Un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 22-17.452 F-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé que **la rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

### b/ Rupture de fait

Deux arrêts mettent en évidence les conséquences d'une rupture du contrat intervenue sans respect de la procédure de licenciement. L'un rappelle que **la manifestation par l'employeur au cours de l'entretien préalable de sa volonté irrévocable de rompre le contrat, caractérise un licenciement verbal, dépourvu à ce titre de cause réelle et sérieuse** (**18 septembre 2024**, [n° 22-24.363 F-D](#)) ; l'autre retient que, **lorsque le salarié et l'employeur admettent que le contrat a été rompu, en imputant chacun la responsabilité de cette rupture à l'autre partie, il incombe au juge de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture et d'en tirer les conséquences**, en cassant une décision qui avait débouté un salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'il ne résultait des pièces produites aux débats ni que le salarié ait manifesté une intention claire et non équivoque de démissionner, ni que l'employeur ait entendu rompre le contrat

de travail du salarié ou même ait considéré que le contrat de travail était rompu du fait du salarié (**18 septembre 2024**, [n° 23.13.069 F-B](#)).

### c/ Licenciement discriminatoire

#### \*régime probatoire

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 22-16.805 FS-B](#)) rappelle une nouvelle fois que **lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants pouvant caractériser selon lui une discrimination**, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'une discrimination et, dans l'affirmative, de **vérifier si l'employeur prouve que ses agissements ne sont pas constitutifs d'une discrimination** et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Il **casse en conséquence une décision qui, tout en retenant que la cause économique du licenciement prononcé pendant un arrêt maladie n'était pas établie, avait exclu toute discrimination au motif que le licenciement était justifié par une réorganisation de l'entreprise.**

#### \*discrimination syndicale

Un arrêt rendu le **10 juillet 2024** ([n° 23-11.770 F-D](#)) casse une décision qui avait exclu toute discrimination syndicale, sans respecter le régime probatoire applicable en la matière, alors qu'elle jugeait que **des retenues effectuées par l'employeur sur le salaire, au titre d'heures de délégation, étaient injustifiées, ce qui était de nature à faire présumer une discrimination.**

d/ Licenciement pour motif économique

### \*refus d'une modification

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 22-18.481 F-D](#)) rappelle que **le refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail proposée pour un motif économique ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement**, préalablement à tout licenciement pour motif économique.

### \*offre de reclassement

Un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-10.460 F-D](#)), rappelant qu'il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des **offres précises, concrètes et personnalisées** à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, portant sur des **emplois disponibles**, correspondant à leur qualification, approuve une cour d'appel d'avoir considéré que **ne répondaient pas à ces conditions des offres de reclassement subordonnées à un entretien avec une personne dédiée pour s'assurer de la compatibilité des capacités des salariés avec l'emploi proposé**, alors qu'il ne ressortait pas que cette procédure de recrutement devait permettre de départager les salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, de sorte que **ces offres n'étaient pas fermes et ne garantissaient pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible dans le groupe**.

### \*contrat de sécurisation professionnelle

Rappelant que le document que doit établir l'employeur pour **informer le salarié adhérent à un CSP du motif économique** de la rupture doit énoncer à la fois la **raison économique** et son **incidence sur l'emploi** ou le contrat de travail, un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 22-18.629 F-D](#)) retient que ne répond pas à cette exigence la communication du compte-rendu d'une réunion avec les représentants du personnel qui ne contient aucune information relative aux conséquences des difficultés économiques invoquées sur l'emploi de la salariée.

e/ Rupture pour inaptitude

### \*visite de reprise

Un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 23-13.784 F-B](#)) retient que **manque à ses obligations un employeur qui ne saisit pas le médecin du travail en vue d'une visite médicale de reprise, bien que le salarié remplissant les conditions pour en bénéficier en fasse la demande et se tienne à sa disposition**, et qui cesse de rémunérer le salarié. Il casse une décision qui avait rejeté la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail au motif que le salaire n'était pas dû, faute de reprise du travail.

Dans un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-16.129 FS-B](#)) la chambre sociale juge que **l'absence de suivi médical et de visite de reprise à la suite d'un congé maternité n'ouvre droit au paiement de dommages intérêts qu'à la condition de justifier d'un préjudice**.

### \*avis médical

Un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 23-14.227 F-B](#)) retient que la **procédure accélérée de**

contestation de l'avis médical prévue par l'article L.4624-7 du code du travail **est applicable à une contestation portant sur un avis d'inaptitude du médecin du travail assorti d'indications relatives au reclassement du travailleur, dès lors que cet avis relatif au reclassement repose sur des constatations médicales.**

### **\*accident du travail et maladie professionnelle**

Des arrêts rendus le **18 septembre 2024** se prononcent sur ce point. D'une part, ils ont rappelé ([n° 22-24.703 F-B](#) et [n° 22-17.737 F-B](#)) que **les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement** et qu'il incombe donc au juge de vérifier, ainsi qu'il le lui était demandé, si l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle. D'autre part, il est jugé ([n°22-22.782 F-B](#)) que **lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie, par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude invoquée comme motif de licenciement et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.**

### **\*cessation d'activité**

Un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 22-18.409 F-B](#)) retient qu'en cas de **cessation d'activité totale et définitive** de l'entreprise, la résiliation du contrat de travail par l'employeur n'est pas contraire aux dispositions de l'article L. 1226-9 du code du travail relatives au licenciement d'un salarié pendant une période de suspension consécutive à un accident du travail, **cette situation rendant impossible la poursuite du contrat de travail.**

### **\*origine de l'inaptitude**

Un arrêt du **18 septembre 2024** ([n° 23-14.652 F-D](#)) rappelle que le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée.

### **\*reclassement**

D'un arrêt rendu le **4 septembre 2024** ([n° 22-24.005 FS-B](#)) il résulte que **lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions régissant le licenciement d'un salarié devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite et il appartient alors au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement.**

f/Licenciement disciplinaire

### **\*procédure disciplinaire**

Un arrêt du **25 septembre 2024** ([n° 23-18.545 FS-B](#)) se prononce sur l'application

en la matière des **dispositions de l'ordonnance n° 2020-290 du 23 mars 2020** qui a prorogé, en raison de l'épidémie de Covid, les délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, entre le 12 mars et le 23 juin 2020, en disposant qu'un acte qui devait être accompli pendant cette période est réputé avoir été fait à temps s'il est effectué, à compter du terme de cette période, dans un délai qui ne peut excéder le délai imparti pour agir, dans la limite de deux mois. L'arrêt retient que **cette prorogation s'applique aux délais prévus par les articles L.1332-4 (engagement de la procédure) et L.1332-2 (délai de notification de la sanction).**

#### **\*faute grave**

Dans deux arrêts rendus le **11 septembre 2024** ([n° 22-13.531 F-D](#) et [22-13.532 F-D](#)) la chambre sociale casse des décisions qui avaient écarté l'existence d'une faute grave à l'égard de **salariés d'une caisse d'assurance maladie** qui avaient méconnu l'obligation de **secret professionnel** à laquelle ils étaient astreints en **transmettant à un tiers, sans raison valable, dans un cas, la fiche du répertoire national inter-régimes des bénéficiaires de l'assurance maladie d'un ministre en exercice**, contenant des données dont la caisse est garante du caractère confidentiel, à laquelle l'intéressé avait eu accès dans le cadre de ses fonctions, dans l'autre, en **transmettant à un tiers, également sans raison valable, l'attestation de salaire d'une personnalité publique comportant des données confidentielles**, à laquelle il avait eu accès dans le cadre de ses fonctions, alors que ces agissements rendaient

impossible la poursuite du contrat de travail.

#### **\*nécessité d'une faute personnelle**

Un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-15.406 F-D](#)), rappelant qu'un comportement fautif ne peut constituer une cause de licenciement que s'il est imputable au salarié, casse une décision qui avait considéré comme une faute grave une **altercation qui, hors lieu et temps de travail, avait opposé un supérieur hiérarchique au compagnon du salarié.**

#### **\*preuve de la faute**

Tout en relevant que **l'employeur qui, hors la présence de la salariée, accède à une clé USB appartenant à celle-ci et qui n'est pas connectée à un matériel informatique mis à sa disposition par l'entreprise, porte atteinte à sa vie privée**, un arrêt du **25 septembre 2024** ([n° 23-13.992 FS-B](#)) approuve toutefois la décision de la cour d'appel ayant retenu une **faute grave, révélée par le contenu de la clé** (copie de nombreux fichiers auxquels l'intéressée n'avait pas accès), en retenant que **l'illicéité de ce moyen de preuve n'empêchait pas l'employeur de s'en prévaloir dès lors que la production de cet élément, qui révélait une violation de la confidentialité des affaires, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte était strictement proportionnée au but poursuivi.** Cette position s'inscrit dans la ligne de l'évolution de la jurisprudence sur la protection du droit à la preuve, qui impose de mettre en balance le droit à la preuve de l'employeur et le droit à la protection de la vie privée de la salariée (cf. notamment : Soc., 14 février 2024, [n° 22-23.073 F-B](#), Actualité

jurisprudentielle de février 2024, n° 3, b/ p. 9).

g/ Nullité du licenciement

### **\*vie privée/vie personnelle**

Un arrêt rendu le **25 septembre 2024** ([n° 22-20.672 FS-B](#)) invite à faire la **différence entre un licenciement qui porte atteinte à une liberté fondamentale, dont fait partie la protection de l'intimité de la vie privée, et un licenciement prononcé en raison d'actes relevant de la vie personnelle, étrangers aux obligations du contrat travail.** Dans le premier cas, le licenciement est atteint de **nullité** alors qu'il est **dépourvu de cause réelle et sérieuse** dans le second, faute de rattachement au contrat de travail. Ainsi est cassée une décision qui avait retenu la nullité du licenciement d'un receveur de la RATP motivé par **la détention et la consommation de produits stupéfiants découverts dans son véhicule personnel, hors temps et lieu de travail.** Ces faits, sans lien avec une obligation découlant du contrat de travail, **privaient le licenciement de cause réelle et sérieuse mais n'entraînaient pas sa nullité, faute d'atteinte à une liberté fondamentale.** Un autre arrêt du même jour ([n° 23-11.860FS-B](#)) approuve en revanche une cour d'appel qui avait prononcé la **nullité** d'un licenciement motivé par le **contenu de messages personnels émis par le salarié au moyen de la messagerie professionnelle installée sur l'ordinateur fourni par l'employeur, sans que cet échange, de nature privée et qui n'était pas destiné à une diffusion publique, puisse caractériser un manquement à une obligation découlant du contrat de travail** lié au contenu des

messages. La violation de la liberté fondamentale constituée par le secret des correspondances, relevant de l'intimité de la vie privée, entraînait ici la nullité du licenciement (en ce sens déjà : Soc., 6 mars 2024, [n° 22-11.016 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de mars 2024, n° 3, a/, p. 7).

### **\*harcèlement moral**

Un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 22-22.860 FS-B](#)) précise que l'action en nullité d'un licenciement qui trouve son origine dans un harcèlement moral est soumise au **délai de prescription de 5 années prévu par l'article 2224 du code civil** et non au délai d'une année fixé par l'article L.1471-1 du code du travail pour les actions résultant de la rupture du contrat de travail.

### **\*témoignage en justice**

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 23-17.953 F-D](#)) rappelle que, parce qu'il porte atteinte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, **un licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par le salarié à l'occasion d'une procédure judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.**

### **\*effets de la nullité**

Un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 23-13.583 F-D](#)) rappelle que **lorsque le licenciement est atteint de nullité, la réintégration du salarié ne peut être écartée que si elle est impossible.** Il casse en conséquence une décision qui avait rejeté la demande de réintégration d'un salarié dont le licenciement, lié à un harcèlement, avait été annulé, en se fondant uniquement

sur les risques créés par la souffrance au travail de l'intéressée pouvant la conduire au suicide, alors que ces motifs ne suffisent pas à caractériser une impossibilité de réintégrer.

h/ Effet de la rupture du contrat

### **\*clause de non-concurrence**

D'un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 22-17.452 F-B](#)) il résulte que la **renonciation** de l'employeur à l'obligation de non-concurrence ne peut être valablement notifiée au salarié, dans le délai prévu à cette fin, par l'envoi d'un courriel lorsque le contrat impose une notification par **lettre recommandée avec avis de réception**. Un autre arrêt, du **4 septembre 2024** ([n° 23-15.944 FS-B](#)) retient que **lorsque la décision de résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié est infirmée en appel, l'employeur ne peut prétendre à la restitution de la contrepartie financière qu'il a versée, dès lors que le salarié a respecté l'obligation de non-concurrence avant l'arrêt d'appel.**

### **\*assiette des indemnités**

Un arrêt du **4 septembre 2024** ([n° 23-10.520 FS-B](#)) juge que la **créance du salarié au titre des contreparties obligatoires en repos non prises** ayant la nature de dommages-intérêts **ne doit pas être comprise dans la rémunération prise en compte sur la période de référence pour évaluer les indemnités** de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

i/ Contrat à durée déterminée

### **\*force majeure**

Un arrêt du **18 septembre 2024** ([n° 23-12.772 F-D](#)) **exclut que la crise sanitaire liée au Covid puisse constituer un cas de force majeure autorisant une rupture du contrat avant son terme**, la mise en place d'une indemnisation du chômage partiel ne conférant pas à cet événement un caractère irrésistible.

### **\*fin du contrat à durée déterminée**

Un arrêt du **3 juillet 2024** ([n° 23-12.340 F-D](#)) rappelle que **l'indemnité de fin de contrat n'est pas due dès lors que le salarié a refusé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée** répondant aux exigences de l'article L.1243-10, al. 3 et proposé par l'employeur avant la fin du contrat à durée déterminée.

Le **24 juillet 2024**, le Conseil d'Etat ([n° 492249](#)) a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC dirigée contre les dispositions du code du travail qui **privent du droit aux allocations de chômage un salarié dont le contrat à durée déterminée ou le contrat de travail temporaire a pris fin, lorsqu'il a refusé à deux reprises, sur une période de 12 mois, une proposition de contrat à durée indéterminée**. La question soulevée contestait la constitutionnalité de la disposition qui impose à l'employeur de notifier à Pôle emploi le refus du salarié (L.1243-11-1 et L.1251-33-1). Mais elle est écartée parce que cette obligation de notification est sans effet sur les droits du travailleur.

## **4 – Institutions représentatives du personnel**

a/ Comité social et économique

### \*expertise du CSE

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 22-21.082 FS-B](#)) admet que **l'expert chargé par un CSHCT de donner un avis en raison d'un risque grave constaté dans l'entreprise puisse procéder, avec leur accord, à l'audition de salariés de l'entreprise, si elle est utile à l'accomplissement de sa mission**, et reconnaît au juge saisi d'une contestation de ses opérations le pouvoir d'apprécier la nécessité de ces auditions au regard de la mission. Cette décision relative au CHSCT est transposable au CSE.

Deux arrêts rendus le **11 septembre 2024** ont approuvé des décisions qui avaient annulé la délibération d'un CSE faisant appel à l'assistance d'un expert. Le premier ([n° 23-12.500 F-D](#)) reconnaît au juge saisi d'une contestation le **pouvoir de se prononcer sur la nécessité d'une expertise décidée par le CSE dans le cadre d'une procédure d'alerte** et de juger cette mesure **abusive en considération du nombre excessif de recours à un expert antérieurs**, suffisants pour que le comité soit éclairé sur la situation. Le second ([n° 23-14.175 F-D](#)) retient qu'il **ne peut être fait appel à un expert à l'occasion d'une consultation du CSE sur des contrats d'objectif**, dès lors que **cette consultation supplémentaire est distincte de celle qui portait sur la situation économique et financière** de l'entreprise et avait justifié le recours à l'assistance d'un expert.

### \*gestion des activités sociales

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 22-19.675 FP-BR](#)) juge que **les activités sociales et**

**culturelles peuvent faire l'objet d'un accord collectif conclu au niveau d'une UES afin de déléguer à l'employeur la gestion d'un service de restauration du personnel** et qu'aucune disposition légale n'interdit de prévoir à cette occasion la part du budget consacré aux activités sociales et culturelles qui sera affectée à la restauration, dès lors qu'un taux unique a été arrêté pour tous les établissements.

### \*action en justice

Ce même arrêt **du 10 juillet 2024** se prononce également sur la recevabilité de l'action d'un CSE d'établissement en contestation de l'accord collectif précité. S'il juge recevable l'action du syndicat, il n'admet une **action de l'institution représentative qu'à la condition que son périmètre couvre en totalité le champ d'application de l'accord, si celui-ci viole des droits propres liés à des prérogatives reconnues par des dispositions d'ordre public**. Tel n'était pas le cas en l'espèce puisque l'action des comités d'établissement portait sur un accord collectif couvrant toute l'UES.

b/ Salariés investis d'un mandat

### \*Polynésie

Appliquant les dispositions du code du travail de la Polynésie française, en vigueur dans ce territoire, un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-11.323 FS-B](#)) retient que **l'obligation d'obtenir une autorisation administrative s'applique en cas de mise à la retraite**, dès lors que le salarié (en l'occurrence un candidat aux élections professionnelles non élu) bénéficie d'une protection contre le licenciement à la date

à laquelle l'employeur lui notifie sa décision de le mettre à la retraite.

### \*changement des conditions de travail

Un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-14.627 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir exclu l'existence d'un changement des conditions de travail d'un salarié investi d'un mandat - qui aurait nécessité son accord - en relevant que **son contrat de travail prévoyait la possibilité de déplacements**, que l'intéressé avait déjà effectué de grands déplacements et qu'il ne justifiait pas que le déplacement temporaire invoqué était de nature à entraver son mandat ou qu'il portait une atteinte excessive à des impératifs personnels.

### \*terme d'un CDD non renouvelable

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 22-21.856 FS-B](#)) retient qu'en l'absence de clause de renouvellement et hors le cas des contrats saisonniers et des contrats d'usage, il n'est pas nécessaire de saisir l'inspecteur du travail lorsque le contrat du salarié protégé (conseiller du salarié) arrive à son terme.

## 5 – Négociation collective

### \*GEPP

Un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-14.333 F-B](#)) précise que **la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels n'est obligatoire que s'il existe une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise**, l'existence de délégués syndicaux au niveau d'établissements ne suffisant pas à remplir cette condition.

## 6 – Elections

a/ Mesure de l'audience électorale dans les TPE

Le **12 juillet 2024**, la chambre sociale s'est prononcée sur plusieurs questions relatives à la mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les très petites entreprises employant moins de 11 salariés. Elle a jugé :

- qu'une organisation syndicale ne peut avoir la **qualité d'union de syndicats**, si le nom des syndicats qui la composent ne figure pas dans ses statuts et si elle n'a pas déposé en mairie la liste, le nom et le siège social de ces syndicats, qu'à la condition de **justifier qu'elle est composée d'au moins deux syndicats dont les statuts ont été déposés en mairie**, en précisant le nom des personnes qui les dirigent ([n° 24-16.082 FS-B](#)).
- que **seule une organisation syndicale interprofessionnelle peut être candidate** et sa candidature doit être admise **même si une organisation syndicale affiliée a présenté sa candidature avant elle**, dès lors que les statuts de cette dernière ne lui donnent pas vocation à être présente au niveau interprofessionnel ([n° 24-60.167 FS-B](#));
- que seules peuvent se porter candidates au scrutin permettant de mesurer l'audience électorale les **organisations syndicales dont les comptes ont été approuvés** par une assemblée générale ou un organe collégial statutaire et que si un tiers

peut se prévaloir de l'absence de pouvoir d'un organe du syndicat pour approuver ses comptes, il ne peut en revanche invoquer, pour contester la transparence financière du syndicat, une irrégularité affectant le vote de l'assemblée compétente statutairement pour arrêter les comptes ([n° 24-16.057 FS-B](#)) ;

- que l'interprétation des statuts des syndicats ne relève pas de l'appréciation souveraine des juges du fond et que l'Union des syndicats gilets jaunes (USGJ) a bien la qualité d'organisation syndicale au regard de son objet et de ses activités, qui ne sont pas illicites ([n° 24-60.173 FS-B](#)) ;
- que si les unions de syndicats peuvent être inter catégorielles, les syndicats professionnels doivent respecter dans leur statut les prescriptions de l'article L.2131-2 du code du travail et ne peuvent ainsi prétendre représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité, de sorte que peut se porter candidate une organisation syndicale dont les statuts respectent le principe de spécialité et qui ne prétend pas représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité (en l'occurrence : représentation des salariés travaillant dans les secteurs de l'habillement, du cuir et du textile - [n° 24-60.174 FS-B](#)).

b/ Contestation électorale

### \*protocole préélectoral

Un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-15.822 FS-B](#)) énonce qu'un salarié candidat ou élu sur la liste présentée par un syndicat qui a signé sans réserve le protocole d'accord ou qui a présenté des candidats

sans avoir émis de réserve, n'est pas recevable à contester la validité du protocole préélectoral et à demander l'annulation des élections, même s'il invoque la méconnaissance de règles d'ordre public. Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de celui qui a été rendu le 24 novembre 2021 et qui portait sur la contestation d'un syndicat ([n° 20-20.962F-B](#), Actualité jurisprudentielle de novembre 2021, n° 5, b, p. 14).

### \*représentation équilibrée des sexes

Selon un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-60.107 FS-B](#)) les dispositions des articles R-2314-19 à R.2314-21 du code du travail relatives à l'attribution des sièges ne sont pas applicables lorsque la vacance d'un siège est la conséquence de l'annulation de l'élection d'un salarié en raison du non-respect des règles destinées à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes (L.2314-30), de sorte que le juge de l'élection n'a pas le pouvoir en ce cas de rectifier l'attribution erronée des sièges à l'issue du scrutin.

## 7 – Syndicats

a/ Union des syndicats

Voir supra, 6, a/ (**12 juillet 2024**, [n° 24-16.082 FS-B](#))

b/ Transparence financière

voir supra, 6, a/ (**12 juillet 2024**, [n° 24-16.057 FS-B](#))

c/ Interprétation des statuts

voir supra, n° 6, a/ (**12 juillet 2024**, [n° 24-60.173 FS-B](#))

d/ Principe de spécialité

Voir supra, n°6, a/ ([12 juillet 2024, n° 24-60.174 FS-B](#))

e/ Capacité civile

Selon un arrêt du **11 septembre 2024** ([n° 23-11.648 F-D](#)) si, en application de l'article L. 2131-3 du code du travail, un syndicat n'a d'existence légale que du jour du dépôt en mairie de ses statuts et du nom des personnes chargées de sa direction ou de son administration, **le renouvellement de ce dépôt en cas de changement de la direction ou des statuts ne constitue qu'une formalité sans effet sur les conditions de son existence.**

f/ Délégué syndical

Selon un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 23-11.770 F-D](#)) **le paiement indu par l'employeur d'heures de délégation dépassant le crédit d'heures légal dont dispose le salarié en tant que délégué syndical, en l'absence de justification de la part du salarié des circonstances exceptionnelles autorisant ce dépassement du crédit d'heures de délégation, ne constitue pas une avance sur salaire, de sorte que l'article L. 3251-3 du code du travail, exclusivement relatif aux avances en espèces consenties au salarié, n'est pas applicable et que la compensation, opérée lors d'une retenue sur salaire par l'employeur, peut s'appliquer dans la limite de la fraction saisissable du salaire définie par l'article L. 3252-2 du même code.**

g/ Action en justice

Un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 22-22.803 F-S-B](#)) rappelle que les syndicats professionnels, qui ont le droit d'agir en justice, peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Il en déduit qu'**un syndicat, lorsque les éléments invoqués par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif comme laissant supposer un harcèlement moral sont en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, est recevable à agir en réparation du préjudice porté à ce titre à l'intérêt collectif de la profession.**

## 8 – Contentieux prud'homal

a/ Demandes additionnelles en première instance

Deux arrêts se sont prononcés sur la recevabilité de demandes additionnelles en première instance afin de **déterminer si la prescription de ces actions avait été interrompue par la saisine initiale de la juridiction**, sachant que si, en vertu de l'article 2241 du code civil, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre en principe d'une action à une autre, il en est autrement lorsque deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but, de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première et bénéficie ainsi de l'effet interruptif de prescription. D'une part, un arrêt du **10 juillet 2024** ([n° 23-14.372 FS-B](#)) a retenu que c'était le cas d'une demande

additionnelle en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'ajoutant à une demande initiale en résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ces deux demandes tendant à un seul et même but, à savoir la réparation des conséquences d'une rupture du contrat de travail imputée à l'employeur, de sorte que la prescription de l'action en contestation du licenciement avait été interrompue par la demande initiale. D'autre part, un arrêt du même jour ([n° 23-15.453 FS-B](#)) retient que des **demandes en paiement de rappel de salaire, de congés payés et dommages-intérêts pour non-respect des dispositions conventionnelles relatives au salaire** (non-respect de la classification conventionnelle) invoquée tant comme **élément laissant supposer l'existence du harcèlement moral** au soutien de sa demande de nullité initialement présentée que comme fondement des **demandes salariales nouvelles**, de sorte que les demandes additionnelles présentaient un lien suffisant avec les demandes originaires et bénéficiaient ainsi de l'interruption de la prescription résultant de la demande initiale.

## b/ Demandes nouvelles en appel

Plusieurs arrêts se sont prononcés sur les conditions de recevabilité des demandes nouvelles en appel. Ainsi, la chambre sociale a retenu :

- qu'est recevable une **demande en paiement d'indemnités de congés payés acquis au titre de la période d'arrêt de travail pour cause de**

**maladie** qui tend aux mêmes fins que des demandes initiales portant sur des congés payés dus au titre de la période d'éviction consécutive à l'annulation du licenciement et sur une indemnité compensatrice de préavis (Soc., [10 juillet 2024, n° 22-16.805 FS-B](#)) ;

- que des **demandes en paiement de rappels de salaires au titre d'heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé poursuivent le même but que la demande initiale en nullité de la convention de forfait**, en ce qu'elles reposent sur un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de droit au repos et d'heures de travail et sont également recevables, de sorte que la prescription encourue à ce titre avait été interrompue par la demande initiale ([10 juillet 2024, n° 22-20.049 FS-B](#)) ;
- qu'est recevable une **demande nouvelle en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité** présentée en appel par une **salariée licenciée pour inaptitude** en ce qu'elle tend aux mêmes fins que la demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement à l'obligation de reclassement soumise au premier juge, ces prétentions tendant aux mêmes fins (Soc., [18 septembre 2024, n° 22-17.737 F-B](#)).

## c/ Preuves

Condition d'admissibilité de moyens de preuve obtenus de manière illicite ou déloyale : voir supra n° 2, e/ ([10 juillet 2024, n° 23-14.900](#)) et n° 3, f/ ([25 septembre 2024, n° 23-13.992](#)).

### d/ Médiation

Un arrêt du [18 septembre 2024 \(n° 22-24.703 F-B\)](#) précise que lorsque la durée de la mission confiée à un médiateur a expiré et que, le jour fixé par la décision qui a ordonné la médiation, l'affaire revient devant lui, **le juge qui constate l'échec de la médiation peut statuer selon les modalités préalablement annoncées dans la décision ordonnant la médiation.**

## 9 – Sécurité sociale (2ème chambre civile)

### a/ Déclarations

Selon un arrêt du [5 septembre 2024 \(n° 22-16.816 F-D\)](#) Il résulte de la combinaison articles R. 133-14, I et R. 243-6 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction issue du décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016, que **la déclaration sociale nominative doit être adressée le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues**, au plus tard, le 5 de ce mois pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés, lorsque la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail ou le 15 de ce mois dans les autres cas. L'arrêt en déduit que, **pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés, le report de la date d'exigibilité des déclarations sociales nominatives au 15 du**

**mois suivant la période de travail en raison d'un décalage dans le paiement des rémunérations est subordonné à l'information préalable de l'organisme de recouvrement.** Ainsi, une cour d'appel ne pouvait annuler des pénalités alors qu'elle constatait que la cotisante n'avait pas averti l'URSSAF du décalage dans le paiement des rémunérations avant le 12 juillet 2017 et que l'information ensuite donnée ne pouvait valoir que pour l'avenir.

### b/ Cotisations

#### \*actions gratuites

Un arrêt du [5 septembre 2024 \(n° 22-18.293 F-B\)](#) énonce que **le fait générateur des cotisations sociales** afférentes à l'avantage résultant d'attributions gratuites d'actions s'entend de **l'attribution définitive de ces actions à leurs bénéficiaires au terme de la période d'acquisition**, de sorte que l'avantage doit être évalué à la date de cette acquisition en fonction de l'économie réalisée par le bénéficiaire.

#### \*fonctionnaire détaché

Rappelant qu'en application de l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, **le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement**, à l'exception des dispositions relatives aux contrats à durée déterminée et aux indemnités de licenciement, ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière, un arrêt du [5 septembre 2024 \(n° 22-12.862 F-D\)](#) en déduit que la

rémunération des fonctionnaires détachés au sein d'un établissement public entrant dans le champ de l'article L. 5424-1, 3° du code du travail est comprise dans l'assiette des contributions d'assurance chômage dues par cet établissement.

### \*EPIC

D'un arrêt du **26 septembre 2024** ([n° 22-19.437 F-B](#)) il résulte que **la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires** ne s'applique aux rémunérations versées aux salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales ou des sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités ont une participation majoritaire **que si ces derniers ont adhéré au régime d'assurance chômage pour leurs salariés, par une option irrévocable.**

### c/ Redressement

Un arrêt du **5 septembre 2024** ([n° 22-18.226 F-B](#)) rappelle que lorsqu'il ne résulte pas d'un contrôle effectué en application de l'article L. 243-7 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime, tout redressement consécutif au constat d'un délit de travail dissimulé, doit être porté à la connaissance de l'employeur ou du travailleur indépendant par un document daté et signé par le directeur de l'organisme de recouvrement qui rappelle les références du procès-verbal pour travail dissimulé et précise la nature, le mode de calcul et le montant des redressements envisagés et que cette formalité substantielle permet, dans le respect du principe contradictoire,

d'informer l'employeur de l'ensemble des éléments pris en considération pour procéder au redressement ; mais que l'organisme de recouvrement n'est pas tenu de joindre à la lettre d'observations le procès-verbal constatant le délit de travail dissimulé, dont les références sont communiquées, ni de le produire aux débats.

### d/ Agents généraux d'assurance

Relevant, d'une part, qu'en application de l'article L. 640-1 du code de la sécurité sociale, les personnes exerçant la profession d'agent général d'assurance sont affiliées au régime d'assurance vieillesse et invalidité-décès des professions libérales, géré par la CAVAMAC ; d'autre part qu'aux termes de l'article 12 du statut du régime d'assurance d'invalidité décès des agents généraux d'assurance, la pension d'invalidité professionnelle totale ou partielle est calculée sur la base de la totalité des commissions et des rémunérations brutes ayant servi au calcul de la cotisation de l'exercice précédant la date de reconnaissance de l'invalidité professionnelle de l'adhérent par la commission d'inaptitude ou sur la moyenne des trois dernières années d'exercice précédant cette même date si cette dernière est plus favorable, dans la limite du plafond fixé par ce régime, un arrêt du **5 septembre 2024** ([n° 21-20.675 FS-B](#)) en déduit que **le régime des agents généraux d'assurance, en tant qu'il sert à ses adhérents des pensions d'invalidité ne représentant pas une fraction annuelle des revenus moyens correspondant aux cotisations versées au cours des dix années**

civiles d'assurance les plus avantageuses, est exclu du champ de la coordination pour le calcul de la pension d'invalidité coordonnée, tel que fixé par l'article L. 172-1 du code de la sécurité sociale.

e/ Accident du travail et maladie professionnelle

### \*prescription

Un arrêt du **5 septembre 2024** ([n° 22-16.220 F-B](#)) retient que l'effet interruptif de prescription qui s'attache à la saisine de la caisse aux fins de conciliation se poursuit jusqu'à ce que la caisse ait fait connaître aux parties le résultat de la tentative de conciliation, portant sur le principe même de la faute inexcusable mais également sur les conséquences indemnitaires.

### \*information des assurés

Un arrêt du **5 septembre 2024** ([n° 22-19.502 FS-B](#)) précise que le délai accordé par la caisse à la victime ou à son représentant pour répondre au questionnaire envoyé pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident n'est qu'indicatif et n'est assorti d'aucune sanction, de sorte que la caisse n'est pas tenue d'informer l'employeur et la victime ou ses représentants du délai dans lequel le questionnaire doit être retourné.

Un arrêt du **5 septembre 2024** ([n° 22-17.142 F-B](#)) considère que la caisse remplit son obligation d'information lorsque, après avoir engagé les investigations prévues par l'article R.461-9 du code de la sécurité sociale, elle informe la victime d'une maladie professionnelle ou ses représentants et l'employeur, au plus tard

10 jours avant le début de la période de consultation, des dates d'ouverture et de clôture de la période au cours de laquelle ils peuvent consulter le dossier ainsi que de celle au cours de laquelle ils peuvent formuler des observations.

### \*recours du tiers responsable

Rappelant que, sauf si la faute de l'employeur est intentionnelle, le tiers étranger à l'entreprise, qui a indemnisé la victime d'un accident du travail pour tout ou partie de son dommage, n'a pas de recours contre l'employeur de celle-ci et qu'en vertu de l'article L.482-4 du code de la sécurité sociale est nulle de plein droit toute convention contraire au livre IV de ce code, relatif aux accidents du travail et maladies professionnelles, un arrêt du **5 septembre 2024** ([n° 21-23.442 FS-B](#)) en déduit que l'employeur ne peut renoncer à l'immunité dont il bénéficie en application de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale et qu'est ainsi atteinte d'une nullité d'ordre public une convention conclue entre la société responsable du dommage et l'employeur stipulant que le prestataire est totalement responsable des agissements de son personnel dans le cadre des missions qui lui sont confiées et garantit le client de toute action, notamment de ses propres salariés contre le client.