

Actualité jurisprudentielle

(novembre 2024)

1 – Exécution du contrat de travail	3
a/ Temps de travail et congés	3
b/ Transfert conventionnel ou contractuel du contrat de travail	3
c/ Rémunération	4
d/ Procédure disciplinaire conventionnelle.....	5
e/ Discrimination.....	5
f/ Harcèlement moral	5
2 – Rupture du contrat de travail	5
a/ Licenciement pour inaptitude	5
b/ Résiliation judiciaire	6
c/ Démission	6
d/ Départ à la retraite.....	6
e/ Mise à la retraite	7
f/ Licenciement de fait	7
g/ Nullité du licenciement.....	7
h/ Reçu pour solde de tout compte	7
3 – Négociation collective	8
a/ Interprétation d'un accord collectif.....	8
b/ Mise en cause d'un accord collectif.....	8
4 – Institutions représentatives du personnel	8
a/ Consultation du CSE.....	8
b/ Conseiller du salarié	9
5 – Élections	9
6 – Syndicats	9
a/ Qualité de syndicat.....	9
b/ Action syndicale en justice.....	10
c/ Délégué syndical.....	10
7 – Contentieux prud'homal	10
a/ Compétence de la juridiction prud'homale.....	10
b/ Effet interruptif de la prescription.....	10

FIDERE

AVOCATS

c/ Demandes nouvelles en appel.....	11
d/ Transaction	11
8 – Contentieux de la sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	11
a/ Affiliation.....	11
b/ Recouvrement.....	11
c/ Allocation temporaire d'invalidité et rente d'invalidité	12
d/ Procédure juridictionnelle	12

1 – Exécution du contrat de travail

a/ Temps de travail et congés

*cadre dirigeant

Dans deux arrêts rendus le **14 novembre 2024** ([n° 23-16.188 F-D](#) et [n° 23-20.793 F-D](#)), la chambre sociale rappelle que relèvent de la catégorie des cadres dirigeants les salariés auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une **grande indépendance** dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à **prendre des décisions de façon largement autonome** et qui perçoivent une **rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés** des systèmes de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Un arrêt du **20 novembre 2024** ([n° 23-17.881 F-D](#)) relève que **la conclusion d'une convention de forfait en jours, fut-elle annulée par la suite, exclut l'appartenance du salarié à la catégorie des cadres dirigeants.**

Un dirigeant lié par contrat à une société ne peut prétendre à la qualité de salarié que lui reconnaît son contrat, dès lors que l'intéressé a le pouvoir de décider des conditions de son contrat et dispose d'un pouvoir de contrôle autonome sur la gestion quotidienne de la société ainsi que sur l'exercice de ses fonctions, ce qui exclut tout lien de subordination effective. C'est ce que juge un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 23-10.389 F-D](#)).

*jours fériés

Un arrêt du **6 novembre 2024** ([n° 22-21.966 F-B](#)) invite à faire une **différence entre les jours fériés ouvrés correspondant à une période d'activité partielle, d'une part, qui donnent lieu à une indemnité horaire correspondant à un pourcentage de la rémunération fixé par décret en Conseil d'Etat, et les jours fériés normalement chômés, d'autre part, hors activité partielle, qui doivent donner lieu au paiement du salaire habituel aux salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.**

b/ Transfert conventionnel ou contractuel du contrat de travail

*transfert conventionnel

Un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 23-19.193 FS-B](#)) se prononce sur l'application des dispositions de l'avenant n° 3, du 26 février 1986 relatif au changement de services du personnel des **entreprises de restauration de collectivités** (art. 3 a/). Il retient qu'une **salariée en arrêt de travail pour maladie professionnelle qui a été définitivement remplacée dans son poste de travail au jour du changement de prestataire ne bénéficie pas de la garantie de maintien dans l'emploi** prévue par cet accord, dès lors qu'elle n'est **pas chargée de l'exécution effective et exclusive du marché au moment du transfert**. On observera à cette occasion que lorsque le changement de titulaire d'un marché de restauration collective s'accompagne du transfert direct ou indirect de moyens d'exploitation significatifs, le changement d'employeur relève de l'article L.1224-1 du code du travail, dont l'application n'était pas invoquée en l'espèce (cf. Soc. 24 novembre 2009, [n° 08-44.148 F-PB](#)).

*transfert contractuel

Ainsi que le retient un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 22-21.757 F-D](#)) le transfert du contrat de travail peut résulter d'un **accord entre une salariée et deux sociétés** se succédant en qualité d'employeurs constituant une **application volontaire** de l'article L.1224-1 du code du travail, afin de maintenir les droits acquis au service de l'employeur « sortant », ainsi que l'ancienneté.

c/ Rémunération

*compte épargne temps

Relevant que l'alimentation d'un compte épargne-temps est librement effectuée par décision de l'employeur et du salarié et que sa liquidation ne dépend que des dispositions légales ou conventionnelles applicables, un arrêt du **6 novembre 2024** ([n° 22-23.689 FS-B](#)) en déduit que **les sommes issues de l'utilisation de ce compte par le salarié ne répondent à aucune périodicité de la prestation de travail ou de sa rémunération**, de sorte que **ces sommes ne doivent pas être incluses dans l'assiette conventionnelle d'un 13ème mois**.

*médaille du travail

Le même arrêt juge que les **gratifications** relatives à la médaille du travail prévues par la convention collective nationale de Pôle emploi et versées à l'occasion du travail sont **obligatoires** et constituent une rémunération perçue pendant la période de référence qui **doit être prise en compte pour le calcul de la prime de 13ème mois**.

*prime d'objectifs et maladie

Rappelant que, sauf clause contractuelle ou conventionnelle contraire, un **salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie**, ne peut prétendre recevoir une prime, lorsque la gratification a été instituée afin de rémunérer une activité ou récompenser les services rendus, que dans la mesure du travail effectivement accompli, un arrêt du **20 novembre 2024** ([n° 23-19.352 F-D](#)) en déduit que **n'est pas due une prime d'objectifs dépendant du résultat de l'activité du salarié**.

*salaire et obligation vaccinale

Confirmant des décisions antérieures, un arrêt du **20 novembre 2024** ([n° 23-17.886 FS-B](#)) relève que la suspension du contrat de travail et la privation de ressources qui en résulte, en application de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021, ne résultent que de la seule décision du salarié de ne pas se conformer à l'obligation vaccinale visant à protéger la santé, en particulier celle des personnes vulnérables, et que cette ingérence dans l'exercice du droit à la vie privée respecte **un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et les impératifs de sauvegarde des droits fondamentaux des individus**.

*usage

Un arrêt du **20 novembre 2024** ([n° 22-24.521 F-D](#)) rappelle qu'une prime n'est obligatoire en vertu d'un usage que si sont remplies les conditions de **généralité**, de **constance** et de **fixité**. Il casse en conséquence une décision qui avait condamné un employeur au paiement de primes versées sans interruption pendant plusieurs années, sans que soit constatée la **fixité de cet avantage dans son montant ou ses modalités de calcul**.

d/ Procédure disciplinaire conventionnelle

Un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 23-11.720 FS-B](#)) fait application des dispositions de la convention collective nationale du **Crédit Agricole** du 4 novembre 1987, modifiée le 18 juillet 2002, relatives à la procédure qui doit être suivie devant le **conseil de discipline** appelé à donner son avis (cf. sur l'application de cette convention de branche : Soc. 8 septembre 2021, [n° 19-15.039 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de l'été 2021, 3, f/, p. 9). Il retient que **l'employeur n'est pas tenu de remettre au salarié et aux membres du conseil l'intégralité d'un rapport d'enquête interne portant sur les faits considérés comme fautifs** et qu'il suffit que soit communiqué un dossier contenant des **éléments suffisamment précis** pour permettre un débat contradictoire.

e/ Discrimination

***discrimination raciale**

Rappelant le régime probatoire applicable en la matière, un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 23-17.917 F-B](#)) casse une décision qui avait écarté toute discrimination raciale, bien que le salarié ait présenté des **éléments de fait propres à caractériser une discrimination liée à son origine**, de sorte qu'il incombait à la cour d'appel de **vérifier si l'employeur prouvait que ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination**.

***discrimination sexuelle**

Selon un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 23-14.234 F-D](#)) peuvent laisser supposer l'existence d'une discrimination liée au sexe et à la situation de famille, **l'absence de proposition professionnelle à l'issue d'un congé de maternité** et la perception d'un **bonus régulièrement inférieur à celui des collègues masculins**, ainsi que la **disparition de ce bonus au retour du congé de maternité**, ces agissements ne pouvant être justifiés par la seule prise en considération de la durée de l'absence de la salariée liée à sa maternité et à un congé parental.

f/ Harcèlement moral

D'un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-20.169 F-D](#)) il résulte que **l'indemnisation due au salarié victime d'un harcèlement moral n'exclut pas l'attribution de dommages-intérêts réparant des préjudices distincts causés par d'autres manquements** tels que la déclaration tardive d'accidents du travail, un retard dans la délivrance d'attestations de salaires, la remise d'attestations erronées, l'absence prolongée de fourniture d'un travail, une absence d'évaluation et d'évolution professionnelles ou un absence de formation.

2 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **6 novembre 2024** ([n° 23-15.368 FS-B](#)), qui s'inscrit dans le prolongement d'une jurisprudence antérieure relative au périmètre de reclassement applicable en cas de licenciement économique (cf. soc, 31 mars 2021, [n° 19-17.300 FS-P](#), Actualité

jurisprudentielle de mars 2021, n° 3, a/, p. 9 ; voir aussi : Soc. 23 octobre 2024, [n° 23-18.271 F-D](#), Actualité jurisprudentielle d'octobre 2024, 2, b/, p. 10), retient que, **si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.** Il rejette le pourvoi formé contre une décision qui, s'agissant du licenciement d'un salarié devenu médicalement inapte à son emploi, avait jugé ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir constaté que, bien que le salarié ait fait état de l'appartenance de l'employeur à un groupe de société, celui-ci n'avait communiqué aucun organigramme des différentes sociétés dépendant de la holding dont il faisait partie et n'avait pas justifié de l'absence de possibilités de permutations d'emplois avec une des sociétés du groupe domicilié sur le même site et effectuant des chantiers en commun.

b/ Résiliation judiciaire

Un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-24.358 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir fait droit à la demande de résiliation judiciaire d'un contrat de travail après avoir constaté que **l'employeur avait cessé de fournir du travail après la perte d'un marché**, bien que les conditions d'un transfert des contrats de travail ne soient pas remplies, et retenu que ce manquement à ses obligations était de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

c/ Démission

Un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-23.901 F-D](#)) rappelle que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail et que, lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission, qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une **prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission. Il casse une décision qui avait refusé de requalifier une démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien que la cour d'appel ait constaté que **le salarié avait, préalablement à la démission, adressé deux lettres à son employeur pour dénoncer l'absence de fourniture de travail depuis plusieurs jours, ce qui caractérisait l'existence d'un différend rendant la démission équivoque.**

d/ Départ à la retraite

Pareillement, un **départ à la retraite est équivoque lorsque le salarié le rattache à des faits ou des manquements de l'employeur.** C'est ce que relève un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 23-10.532 F-D](#)) en rappelant que lorsque tel est le cas, le juge doit analyser le départ à la retraite en prise d'acte produisant, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si

les griefs invoqués sont établis, soit dans le cas contraire ceux d'un départ volontaire à la retraite.

e/ Mise à la retraite

La chambre sociale a déjà eu l'occasion de dire que, **lorsque le salarié est engagé alors qu'il a atteint l'âge permettant de le mettre à la retraite sans son accord, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail**, la rupture étant alors privée de cause réelle et sérieuse. Mais encore faut-il vérifier que cette condition est remplie, au regard des conditions légales de mise à la retraite en vigueur au jour de la rupture. C'est ce que rappelle un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 22-13.694 FS-B](#)).

f/ Licenciement de fait

Un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 23-15.015 F-D](#)) rappelle une nouvelle fois que **l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou le considère comme rompu du fait du salarié doit engager une procédure de licenciement**, à défaut de laquelle la rupture du contrat constituera un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il faut évidemment réserver aujourd'hui l'application des dispositions de l'article L.1237-1-1 du code du travail, issues de la loi du 21 décembre 2022 ([n° 2022-1598](#)) en cas d'abandon de poste.

g/ Nullité du licenciement

***liberté d'expression**

Dans un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 23-16.731 F-D](#)), la chambre sociale rappelle, à propos du licenciement d'une salariée motivé par sa contestation sans abus de son évaluation professionnelle, que **le caractère**

illicite de ce licenciement portant atteinte à la liberté d'expression entraîne à lui seul sa nullité.

***protection de la maternité**

Un arrêt du **6 novembre 2024** ([n° 23-14.706 FS-B](#)) maintient, sous l'empire de la nouvelle rédaction de l'article L.1235-3-1 du code du travail, issue de l'ordonnance n° 2017-1387, la jurisprudence antérieure selon laquelle **en cas de nullité du licenciement prononcé au cours de la période de protection de la grossesse**, la salariée a droit, en plus de l'indemnité réparant le caractère illicite du licenciement, au **paiement d'une somme correspondant au montant des salaires qu'aurait dû percevoir celle-ci entre la rupture et la fin de la période de protection en cours**, en interprétant les articles L.1225-71 et L.1235-3-1 du code du travail à la lumière des directives n° 92/85/CEE et 2006/54/CE.

***protection du droit de grève**

Un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 23-17.787 F-D](#)) rappelle qu'il résulte de l'article L. 2511-1 du code du travail que **la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.**

h/ Reçu pour solde de tout compte

Rappelant qu'un reçu pour solde de tout compte que le salarié n'a pas signé ne produit aucun effet libératoire pour l'employeur, un arrêt du **14 novembre 2024**

([n° 21.22-540 F-B](#)) ajoute qu'il n'a **pas d'effet sur le délai de prescription en cours, lequel n'est ni suspendu, ni interrompu**. Il casse une décision qui avait jugé que le délai de prescription ne commençait à courir qu'à partir de la signature du reçu.

3 – Négociation collective

a/ Interprétation d'un accord collectif

Un arrêt du **6 novembre 2024** ([n° 22-17.106 F-B](#)) portant sur un **dispositif conventionnel de gel des rémunérations du personnel navigant commercial** de la société Air France, rappelle une nouvelle fois qu'une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée **comme la loi**, c'est-à-dire, d'abord, en respectant la **lettre du texte**, ensuite, **en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet** et, en dernier recours, en utilisant la **méthode téléologique** consistant à rechercher l'objectif social du texte (voir, en ce sens : Soc. 2 octobre 2024, [n° 22-21.772 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle d'octobre 2024, n° 5, a, p. 13). Cet arrêt se prononce également sur les conditions de recevabilité d'une action syndicale (voir infra). Cette même méthode d'interprétation est rappelée dans un arrêt du **20 novembre 2024** ([n° 23-13.050 F-B](#)), qui concerne une clause conventionnelle relative aux modalités de calcul d'une indemnité de départ à la retraite. L'arrêt retient que l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article 22-5 de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyage et de tourisme du 12 mars 1993 ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, quel

que soit l'auteur de la demande de départ (employeur ou salarié).

b/ Mise en cause d'un accord collectif

Un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 22-20.886 F-B](#)) retient qu'un **accord collectif** qui, à la suite d'une opération de fusion-absorption, **prolonge de 4 années la durée de survie temporaire du statut collectif en vigueur dans les sociétés absorbées** pour les salariés dont les contrats sont transférés et pour les salariés embauchés après la fusion, **ne constitue pas un accord de substitution** relevant de l'article L.2261-14-2 et n'est donc **pas soumis à la durée de validité de trois années** prévue par ce texte.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Consultation du CSE

Un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 23-13.806 F-B](#)) rappelle que **l'absence de consultation du comité social et économique, lorsqu'elle est légalement obligatoire, est constitutive d'un trouble manifestement illicite**. Il reconnaît sur ce fondement à la juridiction des référés, lorsque l'employeur se soustrait à une obligation d'information et de consultation légalement obligatoire le pouvoir de lui **ordonner de procéder à cette consultation dans un délai déterminé et sous astreinte** et, le cas échéant, de **suspendre la mesure en cause** et d'interdire de la mettre en œuvre **tant que le CSE n'aura pas été régulièrement consulté**, pour assurer ainsi une remise en état qui met fin au trouble manifestement illicite par une mesure appropriée, au sens de l'article 8 §1 de la

directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, en présence d'un projet de réorganisation de tout un service. L'arrêt approuve en revanche la cour d'appel d'avoir jugé que **l'obligation de consulter** le CSE sur un projet de réorganisation affectant notamment le volume ou la structure des effectifs ou les conditions d'emploi et de travail (L.2312-8) n'était **pas applicable, en l'occurrence, à d'autres mesures ponctuelles ou individuelles sans incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** et qui n'affectaient pas le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise.

b/ Conseiller du salarié

Rappelant qu'un salarié qui exerce un mandat protecteur à l'extérieur de l'entreprise, tel un conseiller du salarié, bénéficie de la protection attachée à son mandat à partir du moment où **l'employeur a été informé de cette qualité, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ou, lorsque la rupture ne nécessite pas un entretien préalable, avant la notification de la rupture** (cf. Soc. 1er juin 2017, [n° 16-12.221 FS-PB](#), Actualité jurisprudentielle de juin 2017, 4, a/), un arrêt du **27 novembre 2024 (n° 22-21.693 FS-B)** fait application de ce régime **lorsque des dispositions conventionnelles imposent qu'un dernier entretien préalable ait lieu lors de la comparution devant un conseil de discipline**, en considérant qu'en ce cas, l'employeur doit demander une autorisation administrative de licenciement dès lors qu'il a été informé du mandat protecteur le jour de ce dernier entretien.

5 – Élections

Un arrêt du **14 novembre 2024 (n° 23-20.551 F-D)** rappelle que lors de la négociation préélectorale l'employeur est tenu d'une **obligation de loyauté** qui lui impose de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et à la régularité des listes électorales. Le même arrêt précise qu'il n'est **pas nécessaire de communiquer aux organisations syndicales, à cette fin, une liste électorale provisoire dont les parties à la négociation n'ont pas considéré qu'elle constituait un élément important de la négociation.**

6 – Syndicats

a/ Qualité de syndicat

Dans un arrêt du **21 novembre 2024 (n° 24-20.853 F-B)** rendus après une première cassation (Soc., 12 juillet 2024, [n° 24-60.173 F-B](#), Actualité jurisprudentielle de l'été 2024, 6, a/, p. 14) la chambre sociale, statuant dans un contentieux électoral, reconnaît à nouveau à **l'Union des syndicats de gilets jaunes (USGJ)** la qualité de syndicat professionnel qui l'autorise à présenter des candidatures au scrutin permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés, en retenant que **ce syndicat ne poursuit pas un but essentiellement politique**, que sa critique des organisations représentatives, des votes parlementaires et des décisions rendues par des juridictions n'est **pas contraire aux valeurs républicaines**, que sa constitution était régulière et que cette union justifiait d'une **transparence financière**. A été par contre

rejeté le pourvoi formé contre un jugement qui avait jugé irrecevable à se porter candidat à ce scrutin le syndicat commerce indépendant démocratique (SCID) et annulé en conséquence la décision du ministres du travail admettant sa participation au scrutin des élections dans les TPE, dans un autre arrêt du même jour ([n° 24-20.894 F-B](#)), le tribunal ayant caractérisé une fraude de ce syndicat destinée à obtenir une audience majorée, s'ajoutant à celle de l'USGJ, à l'égard de laquelle il ne jouissait d'aucune indépendance réelle.

b/ Action syndicale en justice

Reprenant une jurisprudence antérieure (cf. Soc. 22 novembre 2023, [n° 22-11.238 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de novembre 2013, n° 6, b, p. 15) un arrêt du **6 novembre 2024** ([n° 22-17.106 F-B](#), précité n° 3, a/) énonce que **si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité** au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard de l'égalité de traitement, pour obtenir ainsi le paiement de dommages-intérêts réparant l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession et qu'il soit éventuellement enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, **il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, parce qu'une telle action relève de la liberté personnelle de chaque salarié dans la défense de ses intérêts.**

c/ Délégué syndical

Dans un arrêt du **27 novembre 2024** ([n° 23-21.513 F-D](#)) la chambre sociale relève que **l'interdiction faite aux syndicats représentatifs dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, de désigner comme délégué syndical un membre suppléant du CSE ne bénéficiant pas d'heures de délégation n'affecte pas la liberté syndicale** et ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical, son objet étant d'assurer la désignation de personnes disposant de moyens effectifs de défendre les salariés dans l'entreprise.

7 – Contentieux prud'homal

a/ Compétence de la juridiction prud'homale

Un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-21.809 F-D](#)) rappelle que **relève de la compétence exclusive de la juridiction de la sécurité sociale l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, y compris lorsque ces dommages sont la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, et que tel est le cas de la demande en réparation d'un préjudice invoqué au titre d'un harcèlement moral et d'une discrimination au soutien de la reconnaissance d'un accident du travail.**

b/ Effet interruptif de la prescription

Un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-17.438 F-B](#)) retient que **l'effet interruptif de prescription qui résulte de la demande en justice, y compris en référé, subsiste jusqu'à ce qu'il soit statué définitivement sur la demande mais que cette interruption est non avenue si le demandeur se désiste ou**

laisse périmer l'instance ou si sa demande est définitivement rejetée. Est en conséquence cassée une décision qui avait déclaré irrecevable comme atteinte par la prescription la demande d'un salarié, au jour de la saisine de la juridiction prud'homale sur le fond, alors que l'instance en référé antérieure, introduite dans le délai de prescription, n'avait pas fait l'objet à cette date d'une décision de rejet définitive.

c/ Demandes nouvelles en appel

D'un arrêt rendu le **6 novembre 2024** ([n° 22-17.335 F-B](#)) il résulte que lorsque la demande présentée en première instance tendait au paiement de dommages-intérêts en réparation de préjudices nés du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, en raison d'un harcèlement et d'un dépassement des amplitudes horaires de travail, sans contrôle de la charge de travail, ne sont **pas recevables des demandes nouvelles formées pour la première fois en appel au titre d'heures supplémentaires**, en raison d'une privation d'effet d'un forfait en jour, qui n'était évoquée en première instance, et au titre de repos compensateurs liés à un travail dissimulé, parce qu'elles **ne tendent pas aux mêmes fins et de constituent pas l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire des demandes soumises à la juridiction prud'homale**. Cette approche peut paraître plus restrictive que celle prise dans les arrêts du **10 juillet 2024** ([n° 22-16.805 FS-B](#), [22-20.049 FS-B](#)) et **18 septembre 2024** ([22-17.737 F-B](#), cf. Actualité jurisprudentielle de l'été 2024, n° 8, b, p. 17).

d/ Transaction

Considérant que la signature par le salarié d'une transaction comportant une formule générale de renonciation à toute action relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail lui interdit de demander ultérieurement l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété lié à son exposition à l'amiante, un arrêt du **6 novembre 2024** ([n° 23-17.699 FS-B](#)) en tire comme conséquence qu'une telle action est irrecevable, alors même que l'inscription du lieu de travail sur la liste des établissements ouvrant droit à l'ACAATA est intervenue après la signature de ce protocole transactionnel.

8 – Contentieux de la sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)

a/ Affiliation

Un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-20.707 F-B](#)) retient qu'un médecin retraité inscrit à un tableau de l'ordre des médecins, en qualité de médecin retraité non exerçant, doit être affilié à la Caisse autonome de retraite des médecins de France (CARMF) s'il exerce, à titre libéral, une activité médicale, c'est-à-dire une activité en lien avec les compétences et l'expérience médicale du médecin, telle une activité de formation remplissant cette condition.

b/ Recouvrement

D'un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-23.710 F-D](#)) il résulte qu'un cotisant qui n'a pas contesté une mise en demeure devant la commission de recours amiable ne dispose d'un recours effectif devant une

juridiction pour contester la régularité de la procédure et le bien-fondé des sommes faisant l'objet d'une contrainte que par la seule voie de l'opposition à contrainte.

c/ Allocation temporaire d'invalidité et rente d'invalidité

Un arrêt du **7 novembre 2024** ([n° 23-14.755 F-B](#)) juge que **l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité ne réparent pas le déficit fonctionnel permanent** (cf. 2e Civ., 10 octobre 2024, [n° 22-23.393](#), publié), une cour d'appel qui a fixé le montant de l'indemnité due par le Fonds de garantie automobile à la victime d'un accident de trajet, au titre du déficit fonctionnel permanent, a exactement retenu qu'il n'y avait pas lieu d'imputer l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité sur cette indemnité qui revenait en intégralité à la victime.

d/ Procédure juridictionnelle

***commission de recours amiable**

D'un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 23-12.671 F-D](#)) il résulte que **les irrégularités qui peuvent affecter la motivation d'une décision de la commission de recours amiable ne dispensent pas la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale de se prononcer sur le litige dont elle est saisie.**

***péremption d'instance**

Un arrêt du **14 novembre 2024** ([n° 22-23.185 F-B](#)) retient que, **lorsque les parties sont présentes à l'audience publique lors de laquelle est rendue une décision qui leur impose des diligences**, le délai de

péremption de deux années court à compter de la date de cette audience qui leur a permis d'avoir une connaissance effective des diligences attendues et non à partir de la date de notification de cette décision.