

Actualité jurisprudentielle

(février 2025)

1 – Formation et qualification du contrat de travail	2
2 – Exécution du contrat de travail	2
a/ Transfert conventionnel du contrat.....	2
b/ Différence de traitement	3
c/ Discrimination	3
d/ Grève.....	4
e/ Temps de travail.....	4
3 – Rupture du contrat de travail	5
a/ Licenciement disciplinaire.....	5
b/ Licenciement économique	7
c/ Licenciement pour inaptitude	7
d/ Départ à la retraite.....	7
4 – Institutions représentatives	7
a/ CSSCT.....	7
b/ Expertise (risque grave).....	8
c/ Danger grave et imminent	8
5 – Négociation collective	8
a/ Transport routier de voyageurs.....	8
b/ Interprétation d'un accord collectif.....	9
6 – Syndicats	9
7 – Procédure prud'homale	10
8 – Sécurité sociale (2ème chambre civile)	10
a/ Cotisations	10
b/ Accident du travail	11
c/ Amiante	11

1 – Formation et qualification du contrat de travail

*prescription

Deux arrêts se sont prononcés le **5 février 2025** sur la prescription applicable aux actions relatives à la requalification de contrats à durée déterminée ou de contrats de mission en contrat à durée indéterminée. Le premier ([n° 23-10.806 FS-B](#)) porte sur la **requalification de contrats de travail temporaire** et retient que si l'action en paiement d'une **indemnité compensatrice de préavis** outre congés payés afférents, qui a la nature d'une créance salariale, est soumise à la **prescription triennale** prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail et peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat, il en va autrement pour le délai de prescription de l'action tendant à faire juger que la rupture du contrat requalifié ouvre droit au paiement de **dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**, cette action étant soumise au délai de **prescription d'une année** prévu par l'article L.1471-1 du code du travail, qui court à compter du terme du dernier contrat de mission. Le second arrêt ([n° 23-18.876 FS-B](#)) relève que le délai de prescription de l'action en répétition des sommes dues à la suite de la requalification de contrats à durée déterminée ayant une nature salariale (indemnité de préavis et de congés payés) est de **trois années**, en vertu de l'article L.3245-1, alors que l'action portant sur l'**indemnité de requalification**, qui concerne l'exécution du contrat de travail, relève à ce titre de la **prescription biennale**

(L.1471-1) tandis que les demandes en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité de licenciement et de **dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, fussent-elles consécutives à la requalification** de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, sont soumises à la **prescription annale** de l'article L.1471-1, alinéa 2, du code du travail parce qu'elles portent sur la rupture du contrat de travail. Cet arrêt rappelle par ailleurs que la **saisine de la juridiction prud'homale interrompt le délai de prescription** de ces demandes.

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Transfert conventionnel du contrat

Un arrêt du **5 février 2025** ([n° 23-14.871 FS-B](#)), faisant application de l'avenant n° 53 du 15 juin 2015, étendu par arrêté du 23 février 2016, à la **convention collective nationale des activités du déchet** approuve une cour d'appel d'avoir jugé que le contrat de travail d'un salarié avait été **transféré au nouveau titulaire** du marché, dès lors qu'elle constatait que, **dans le cadre de la procédure d'appel d'offres et de la procédure conventionnelle de communication**, la société sortante avait transmis à la société entrante les éléments relatifs au contrat de travail du salarié, avant la date de reprise effective du marché, que l'activité du salarié sur le marché était de 50 % et qu'il faisait partie **des salariés mentionnés dans le cadre de l'appel d'offre et désignés comme transférables**. On relèvera que, selon cet avenant, lorsque l'ancien titulaire du marché ne transmet pas à celui qui lui succède, dans les délais prévus, l'intégralité

des éléments nécessaires pour un salarié donné, après mise en demeure restée sans réponse à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires, le transfert de son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que l'entreprise sortante se conforme à son obligation, la rémunération du salarié étant maintenue pendant cette période.

Un autre arrêt du [5 février 2025 \(n° 23-12.773 FS-B\)](#), faisant application des dispositions de la **convention collective nationale des entreprises de manutention ferroviaire** du 12 juin 2019, étendue par arrêté du 20 avril 2021, et rappelant le principe selon lequel, **lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail du salarié ne peut s'opérer qu'avec son accord exprès**, a été édicté dans le seul intérêt du salarié, de sorte que sa méconnaissance ne peut être invoquée que par celui-ci, relève qu'**en l'absence de dispositions prévoyant, vis-à-vis des salariés concernés, une procédure particulière pour la reprise de leur contrat de travail** par le nouveau titulaire du marché, **leur accord à ce changement d'employeur n'est soumis à aucune forme particulière**. Il approuve une cour d'appel d'avoir jugé que le contrat de travail d'un salarié, suspendu pour cause de maladie, avait été transféré au nouveau prestataire, bien que l'intéressé ne se soit pas présenté au nouvel employeur le jour prévu pour la signature de l'avenant à son contrat de travail.

b/ Différence de traitement

Un arrêt du [5 février 2025 \(n° 22-24.000 FS-B\)](#) rappelle la force de la présomption de justification dont bénéficient des

différences de traitement résultant de la conclusion d'accords collectifs, en l'appliquant à des avantages différenciés créés par un accord de substitution. L'arrêt relève que **les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise opérées par un accord de substitution négocié et signé**, en application de l'article L. 2261-14 du code du travail, **par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise**, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, **sont présumées justifiées**, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de **démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle**. Il casse une décision qui avait accordé à un salarié un avantage qui lui était refusé par un accord de substitution, bien qu'il fût accordé aux salariés de l'établissement où il était affecté à la suite d'une fusion, alors que **cette différence de traitement**, portant sur la prise en charge des frais de déplacement domicile-travail, **résultait de la mise en œuvre de l'accord de substitution et n'était pas étrangère à tout considération de nature professionnelle**.

c/ Discrimination

*régime probatoire

Rappelant tout d'abord que **la mise en œuvre d'une mesure d'instruction ne constitue qu'une faculté pour le juge**, un arrêt du [5 février 2025 \(n° 23-15.776 F-B\)](#) approuve une cour d'appel d'avoir **débouté un salarié qui se plaignait d'un désavantage dans le déroulement de sa carrière**, lié à son activité syndicale, après avoir constaté que les éléments présentés par celui-ci laissaient supposer l'existence d'une

discrimination et a estimé, en relevant que des salariés de l'entreprise possédant **une ancienneté plus importante** que le salarié se trouvaient classés au même échelon conventionnel, **qu'il n'était pas établi que ce dernier avait été positionné à un grade ne correspondant pas à ses missions et qu'il se soit vu refuser des formations ou la possibilité de passer des concours ou de candidater sur des postes situés à un échelon plus élevé** et ainsi qu'il n'avait pas été fait obstacle à ses perspectives d'évolution en termes de carrière, ces éléments étant de nature à établir que **les décisions contestées étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.**

***action de groupe**

Saisi d'une **question prioritaire de constitutionnalité** portant sur l'application dans le temps des dispositions de la **loi du 18 novembre 2016** qui limitent l'action de groupe en matière de discrimination aux actions dont le fait générateur ou le manquement est postérieur à sa publication, le Conseil constitutionnel, dans un décision du **7 février 2025 (n° 2024-1123 QPC)**, retient que **cette restriction est motivée par la volonté du législateur de permettre aux entreprises de se préparer à la mise en œuvre d'une nouvelle voie de droit** ouverte aux victimes pour obtenir réparation de leurs préjudices et que la différence invoquée avec d'autres actions de groupe repose sur une différence de situation en rapport avec l'objet de la loi, écartant ainsi les griefs d'inconstitutionnalité.

d/ Grève

***préavis de grève**

Prenant en considération le régime particulier de la grève dans les **entreprises gérant un service public de transport terrestre régulier de personnes**, tel qu'il est prévu par le code des transports, un arrêt du **5 février 2025 (n° 22-24.601 FS-B)** retient que le dépôt d'un préavis de grève ne pouvant intervenir qu'**après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise** qui envisagent de déposer le préavis, pour tenter de parvenir à un accord et éviter le déclenchement de la grève envisagée dans l'entreprise, **seules les organisations syndicales représentatives au sein de cette entreprise peuvent procéder au dépôt d'un préavis de grève.**

***jours de repos**

D'un arrêt du **5 février 2025 (n° 23-21.250 FS-B)** il résulte que **les jours de repos qui suivent les jours de grève ouvrent droit à rémunération et ne constituent pas un prolongement de l'absence pour fait de grève** (en l'occurrence, un dimanche suivant le samedi, seul jour de grève concerné par un préavis de 24 heures). L'arrêt approuve par ailleurs la cour d'appel en ce qu'elle a retenu que l'entrave à l'exercice du droit de grève, résultant de la **retenue illicite du salaire, avait, d'une part, causé à la salariée un préjudice moral, d'autre part, porté atteinte à la communauté de travail** au sein de La Poste et qu'il y avait lieu de réparer le **préjudice causé à l'intérêt collectif** de la profession.

e/ Temps de travail

***heures supplémentaires**

Un arrêt du **14 février 2025** ([n° 24-40.032 FS-B](#)) rejette une question prioritaire de constitutionnalité qui mettait en cause l'interprétation jurisprudentielle de l'article L.3122-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008. Selon cette interprétation du texte, **toutes les heures de travail accomplies au-delà du seuil de 1607 heures, dans un dispositif d'annualisation, constituent des heures supplémentaires, y compris pour les salariés qui n'ont pas acquis un droit à la totalité des congés payés** (cf. Soc., 11 mai 2016, n° 14-29.512 F-B). Il lui était fait grief de porter atteinte aux principes constitutionnels d'égalité et de sécurité juridique, ainsi qu'à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle. Ces griefs sont écartés aux motifs que **ce dispositif se borne à transposer les dispositions légales régissant la durée du travail en cas d'annualisation du temps de travail, que les salariés relevant d'un dispositif hebdomadaire de décompte du temps de travail ne sont pas dans la même situation et que la différence de traitement pouvant résulter de l'absence d'acquisition d'un droit complet à congés payés est en rapport direct avec l'objet de la loi.**

***assiette de calcul des heures supplémentaires**

Un arrêt du **26 février 2025** ([n° 23-13.160 F-D](#)) rappelle que dès lors que la **part variable de la rémunération se rattache directement à l'activité professionnelle du salarié, son montant doit être compris dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires.**

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

***procédure conventionnelle**

Un arrêt du **5 février 2025** ([n° 24-13.429 FS-B](#)) relève qu'en vertu des **dispositions statutaires applicables au personnel des industries électriques et gazières** un agent peut se faire assister lors du **premier entretien par un agent statutaire représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient ou de tout autre agent statutaire**, la convocation à cet entretien devant lui avoir préalablement rappelé cette possibilité d'assistance par une personne de son choix appartenant au personnel des Établissements relevant de la branche, en retenant que **le changement de statut des entreprises, devenues des sociétés de droit privé n'affecte pas cette garantie.** En conséquence, **l'interdiction faite à un agent, membre d'un syndicat, d'entrer dans les locaux où avaient lieu les entretiens afin d'assister des agents convoqués dans une procédure disciplinaire constituait une violation de leurs droits à la défense et caractérisait à ce titre un trouble manifestement illicite, auquel il pouvait être mis fin en référé.**

***pouvoir de licencier**

Un arrêt du **12 février 2025** ([n° 23-22.310 FS-B](#)) retient que **lorsque les statuts d'une association confèrent à son conseil d'administration les pouvoirs d'un employeur, le licenciement d'une salariée en état de grossesse par son directeur**

général, pour faute grave, sans qu'il justifie d'une délégation préalable à sa décision, est atteint de nullité.

***faute grave**

Bien que le contrôle exercé en cassation sur la qualification de la faute soit limité, un arrêt vient rappeler qu'il n'est pas inexistant et que certains manquements peuvent caractériser une **faute grave** rendant impossible la poursuite du contrat de travail telle la **révélation d'un taux d'alcoolémie par l'utilisation d'un éthylomètre, lors de la prise de service, chez un salarié occupant un poste à risque sur un chantier de meulage, quelle que soit la marge d'erreur maximale tolérée dans un contrôle effectué par ce moyen** ([Soc., 26 février 2025, n° 23-10.506 F-D](#)).

***chose jugée au pénal**

Un arrêt du **26 février 2025** ([n° 23-11.596](#)) rappelle qu'il résulte des articles 1351 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 (devenu depuis l'article 1355 de ce code), et 480 du code de procédure civile, que **les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont, au civil, autorité absolue en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé** et que l'autorité de la chose jugée au pénal s'étend aux motifs qui sont le soutien nécessaire du chef de dispositif prononçant la décision. Elle approuve une cour d'appel d'avoir jugé un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** après avoir constaté que **les faits**

ayant motivé le licenciement de la salariée étaient identiques à ceux visés dans la plainte pénale déposée à son encontre par l'employeur et qu'elle avait été relaxée des chefs de la poursuite par un jugement définitif.

***preuve des agissements fautifs**

Deux arrêts du **26 février 2025** font application de la nouvelle jurisprudence civile selon laquelle **des informations obtenues par l'emploi de moyens de preuve déloyaux ou illicites** portant atteinte à un droit fondamental **peuvent néanmoins être retenues lorsqu'elles sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et restent proportionnées au but poursuivi** (sur cette évolution : cf. Soc., 25 septembre 2024, n° 23-13.992 FS-B et les arrêts cités dans Actualité jurisprudentielle de l'été 2024, 3, f /, p. 10). Dans un cas ([n° 22-24.474 F-D](#)) : **retranscription de conversations téléphoniques provenant d'enregistrements vidéo réalisés à l'insu du salarié pour prouver qu'il avait divulgué des données hautement confidentielles à une entreprise tierce** et assurer par ce moyen la défense de l'intérêt légitime de l'entreprise et la confidentialité des affaires. Dans l'autre ([n° 22-18.179 F-D](#)) : **production de courriels provenant de la messagerie personnelle du salarié et révélant la création en cours d'une société concurrente et la divulgation d'informations confidentielles** auprès de concurrents potentiels, la production de ces éléments étant jugée **indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et proportionnée à la défense de l'intérêt de l'entreprise.**

b/ Licenciement économique

***contrat de sécurisation professionnelle**

Un arrêt du [26 février 2025 \(n° 23-15.427 F-B\)](#) déduit des articles L.1233-45 et L.1233-16 du code du travail ainsi que de la convention Unedic du 25 janvier 2015, que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, **la priorité de réembauche dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique** de la rupture du contrat de travail et être portée à la connaissance du salarié au plus tard au moment de son acceptation, mais qu'un défaut d'information sur ce point ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse et permet au salarié qui justifie d'un préjudice d'obtenir une indemnisation.

c/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du [12 février 2025 \(n° 23-22.612 FS-B\)](#) approuve une cour d'appel d'avoir jugé que l'employeur est **dispensé de rechercher un reclassement** du salarié devenu médicalement inapte lorsque l'avis du médecin du travail précise que son état de santé « **ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste** », cette formulation étant considérée par l'arrêt comme équivalente à la mention de l'article L.1226-2-1 du code du travail. Cette caractérisation d'une impossibilité de reclassement peut être rapprochée de l'approche plus restrictive que traduisait un arrêt du 16 novembre 2022 (n° 21-17.255 F-B, cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2022, 3, b/, p. 8).

d/ Départ à la retraite

***prescription**

D'un arrêt du [12 février 2025 \(n° 23-15.667 F-B\)](#), il résulte que l'action de l'employeur en répétition d'une indemnité de départ à la retraite induit perçue relève de la prescription triennale, en raison de la nature salariale de cette créance, et que ce délai court à compter du jour du paiement si, à cette date, l'employeur était en mesure de déceler le paiement indu et d'en demander restitution.

4 – Institutions représentatives

a/ CSSCT

***création d'un 3^{ème} collège électoral**

Un arrêt du [26 février 2025 \(n° 24-12.295 F-B\)](#) retient qu'en application de l'article L.2315-39 du code du travail, dont les dispositions sont d'ordre public, **lorsqu'un troisième collège (cadres) électoral est mis en place, au moins un siège au CSSCT doit être attribué à un élu au CSE représentant ce collège.**

***recours**

Des dispositions d'ordre public de l'article L.2315-39 du code du travail et R.211-3-15 du code de l'organisation judiciaire un arrêt du [26 février 2025 \(n° 23-20.714 F-B\)](#) tire comme conséquence, sur un moyen relevé d'office, que **le tribunal judiciaire statue en dernier ressort, par une décision pouvant faire l'objet d'un pourvoi dans les dix jours, sur les contestations relatives à la désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, en vertu des articles R.2314-24 et R. 2314-25 du code du travail.**

b/ Expertise (risque grave)

***délai de contestation**

Un arrêt du **5 février 2025** ([n° 22-21.892 F-B](#)) rappelle que les **dispositions des articles 641 et 642 du code de procédure civile** sont applicables à la computation du délai de dix jours dans lequel doit être formé le recours contre une décision du CSE faisant appel à un expert, de sorte que **ce délai court à compter du lendemain du jour de cette décision** et que, **lorsqu'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé au jour ouvrable suivant.**

c/ Danger grave et imminent

Dans un avis du **12 février 2025** ([n° 24-70.010 B](#)) la chambre sociale considère que **le juge judiciaire ne peut être saisi**, en application de l'article L.4132-4 du code du travail, **que par l'inspecteur du travail** et **qu'en ce cas le juge peut se prononcer sur l'existence d'un danger grave et imminent.** L'avis relève à cet égard que l'article L. 4732-1, permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge judiciaire statuant en référé pour **ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque**, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation notamment des dispositions du Titre III du Livre Ier, dont celles consacrées aux droits d'alerte et de retrait, et que le juge **peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier**, mais qu'il résulte toutefois de la combinaison des articles L. 4132-4 et L. 4732-1 du code du travail que, si l'objet de la demande de suspension du projet de réorganisation entre dans le champ des mesures

susceptibles d'être ordonnées par le président du tribunal judiciaire statuant en référé, **celui-ci ne peut être saisi**, en application de l'article L. 4132-4, **que par l'inspecteur du travail, le juge judiciaire pouvant alors se prononcer sur l'existence d'un danger grave et imminent.** Il est néanmoins rappelé dans l'arrêt que selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le juge des référés peut être saisi [par le CHSCT, en l'occurrence] sur le fondement des dispositions de droit commun des articles 834 et 835 du code de procédure civile, au titre de l'obligation de sécurité instaurée par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qu'il dispose alors du pouvoir d'ordonner notamment la suspension d'une mesure constituant un risque de danger grave et imminent, en appréciant si les conditions exigées par les articles 834 ou 835 du code de procédure civile sont réunies. Est à cet égard cité un arrêt du 7 décembre 2016 (pourvoi n° 15-16.769, Bull. 2016, V, n° 235 ; cf. Actualité jurisprudentielle de décembre 2016, 5, e/).

5 – Négociation collective

a/ Transport routier de voyageurs

Un arrêt du **12 février 2025** ([n° 23-19.821 FS-B](#)) se prononce sur les conséquences d'une **absence de consultation par l'employeur des institutions représentatives du personnel, avant la mise en œuvre dans l'entreprise d'un accord de branche du 24 mai 2011 créant une obligation conventionnelle de souscrire une complémentaire santé** et laissant aux employeurs le choix de l'assureur, après avis du comité d'entreprise. L'arrêt relève qu'à **la différence du régime applicable lorsque la mise en place d'une protection**

sociale complémentaire résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, l'absence d'information-consultation du comité d'entreprise n'a pas pour effet de suspendre l'application de l'accord collectif, dont les effets sont opposables aux salariés.

b/ Interprétation d'un accord collectif

Un arrêt du [12 février 2025 \(n° 23-17.888 FS-B\)](#) rappelle qu'**une convention collective qui manque de clarté doit être interprétée comme la loi**, c'est-à-dire en respectant d'abord la **lettre du texte**, ensuite **en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet** et, en dernier lieu, en utilisant la **méthode téléologique** consistant à rechercher l'objectif social du texte (cf. Soc., 6 novembre 2024, n° 22-17.106 F-B et l'arrêt cité, Actualité jurisprudentielle de novembre 2024, 3, a/ p. 8). Il approuve une cour d'appel d'avoir jugé, en interprétant les dispositions de la convention collective aéronautique thermique et frigorifique du 21 janvier 1986 qui autorisent les entreprises de la branche à convertir le supplément de rémunération dû au titre des heures supplémentaires en temps de repos, que l'employeur est tenu de déterminer le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos, de fixer les périodes de l'année pendant lesquelles pourra s'opérer cette conversion et de fixer éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires convertibles en temps de repos et que l'employeur qui n'a pas fourni ces informations ne peut se prévaloir de cette dérogation conventionnelle au paiement des majorations pour heures supplémentaires.

6 – Syndicats

Rappelant, d'une part, que si les syndicats professionnels primaires doivent respecter dans leurs statuts les prescriptions de l'article L. 2131-2 et ne peuvent dès lors prétendre représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité, les unions de syndicats peuvent être intercatégorielles et, d'autre part, que, sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes peut exercer les droits conférés à ceux-ci, l'affiliation d'un syndicat à une union permettant en outre à cette dernière de se prévaloir des adhérents du syndicat pour l'exercice des prérogatives découlant notamment des dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail autorisant la constitution d'une section syndicale, un arrêt du [5 février 2025 \(n° 23-22.789 F-D\)](#) en déduit que **l'Union des syndicats CAT (Confédération autonome du travail), qui constitue une union nationale interprofessionnelle de syndicats de salariés ayant pour but de regrouper les organisations syndicales de travailleurs salariés de toutes professions et de toutes catégories professionnelles, tant du secteur privé que du secteur public ou de la fonction publique, et d'assurer l'étude et la défense de leurs droits et de leurs intérêts économiques, professionnels, matériels et moraux**, que ces salariés soient actifs, privés d'emploi ou retraités, la compétence géographique de la CAT s'étendant à la France métropolitaine, ainsi qu'aux départements et territoires d'outre-mer, que le champ professionnel et géographique de la CAT couvre l'ensemble des professions des secteurs privé ou public en France, ce qui inclut les salariés et les fonctionnaires de la société, et que cette union **peut à ce titre constituer une section syndicale dans l'entreprise avec deux**

adhérents de syndicats qui lui sont affiliés travaillant dans l'établissement.

7 – Procédure prud'homale

Un arrêt du **5 février 2025** ([n° 23-15.205 FS-B](#)) rappelle les limites du **procès-verbal de conciliation** conclu à l'occasion d'une instance prud'homale en ce que **la renonciation qu'il contient de la part du salarié ne porte que sur le différend soumis à la juridiction**. Ainsi, une conciliation intervenue dans une instance portant, en référé, sur le paiement de salaires et la remise de documents **ne prive pas le salarié du droit de saisir la juridiction du fond de demandes reposant sur une contestation de la cause de son licenciement**.

8 – Sécurité sociale (2ème chambre civile)

a/ Cotisations

Un arrêt du **27 février 2025** ([n° 22-21.800 FS-B](#)) se prononce sur la légalité du décret et sur la **conformité aux exigences de l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales des dispositions des articles L.380-2 et D.380-1 du code de la sécurité sociale**, dans leur rédaction antérieure à la loi du 22 décembre 2018 (n° 2018-1203) et au décret du 23 avril 2019 (n° 2019-349) qui déterminent le mode de calcul de la cotisation due par les assurés dont les revenus professionnels sont inférieurs à un seuil fixé à 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale, en pourcentage des autres sources de revenus. Le texte de l'article L.380-2, issu de la loi du 21 décembre 2015, applicable dans cette espèce, a été déclaré conforme à la

Constitution le 27 septembre 2018 (n° 2018-735 QPC), par une décision qui énonçait que la seule absence de plafonnement d'une cotisation dont les modalités de détermination de l'assiette et le taux sont fixés par voie réglementaire n'est pas, en elle-même, constitutive d'une rupture d'égalité devant les charges publiques mais qu'il incombe au pouvoir réglementaire de fixer ce taux et ces modalités de façon à ce que la cotisation n'entraîne pas de rupture d'égalité, cette réserve conduisant alors le législateur et le pouvoir réglementaire à fixer un plafond à la cotisation subsidiaire maladie par la loi de 2018 et le décret de 2019 précités. **Il était tout d'abord prétendu que dans l'état de la réglementation antérieure** (décret du 19 juillet 2016) **aucun plafond de cotisation n'étant institué, ce dispositif portait atteinte à l'égalité devant les charges publiques**. L'arrêt répond, en se référant à la décision rendue en 2020 par le Conseil d'Etat (29 juillet 2020, n° 430326), **retenant la légalité du décret de 2016, que celle-ci ne peut être discutée devant la juridiction de la sécurité sociale** et que l'article D.380-1 ne méconnaît pas le principe d'égalité devant les charges publiques, ni les dispositions de l'article L.380-2, tel qu'il a été interprété par le Conseil constitutionnel. Était en outre invoquée **une violation de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, en raison d'un effet de seuil excessif engendré par l'absence de plafonnement de la cotisation**. L'arrêt écarte ce grief, en relevant notamment qu'en créant une différence de traitement entre les cotisants pour la détermination des modalités de leur participation au financement de l'assurance maladie selon le montant de leurs revenus professionnels, **les textes du code de la sécurité sociale en cause poursuivent un but légitime**, en ce qu'ils contribuent à l'exigence de valeur

constitutionnelle qui s'attache à l'équilibre financier de la sécurité sociale par une répartition équitable entre les assurés sociaux de la charge de financement du régime général d'assurance maladie ; que le taux de la cotisation subsidiaire maladie est fixé à 8 % des revenus du patrimoine de l'assuré ; que l'assiette de la cotisation fait l'objet d'un abattement croissant à proportion des revenus d'activité et que la cotisation n'est assise que sur la fraction des revenus du patrimoine dépassant un plafond fixé à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale, la différence de traitement entre les assurés sociaux, inhérente à l'existence d'un seuil, étant ainsi atténuée par ces mécanismes d'abattement d'assiette et de limitation de l'assiette aux revenus du patrimoine dépassant ce plafond. L'arrêt ajoute que la cotisation constitue, pour les personnes qui en sont redevables, des versements à caractère obligatoire constituant la contrepartie légale du bénéfice des prestations en nature qui leur sont servies conformément à l'article L. 160-1 du code de la sécurité sociale, de sorte que les articles L. 380-2 et D. 380-1 ménagent un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé, sans que l'absence de plafonnement du montant de la cotisation soit de nature à entraîner une atteinte disproportionnée à la situation financière du cotisant, respectant ainsi les exigences de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, combiné avec l'article 1er du Protocole additionnel n° 1 à cette Convention.

b/ Accident du travail

Un arrêt du [27 février 2025 \(n° 23-18.038 F-B\)](#) relève que lorsqu'une juridiction de la

sécurité sociale est saisie de deux actions, l'une du salarié en vue de la reconnaissance d'une faute inexcusable, l'autre de l'employeur, dans le délai de recours, en contestation de la prise en charge, au titre de la législation professionnelle, d'une maladie déclarée par la victime, la jonction des deux actions ne dispense pas la juridiction de se prononcer sur chacune d'elles, et qu'elle ne peut écarter la contestation de l'employeur, invoquant l'inopposabilité de la décision de prise en charge de la caisse, au motif qu'il ne serait pas recevable à contester en défense, à fin d'inopposabilité, cette décision de prise en charge.

c/ Amiante

Un arrêt du [27 février 2025 \(n° 22-21.209 F-B\)](#), tout en rappelant que l'acceptation de l'offre faite par le FIVA rend irrecevable toute action juridictionnelle future en réparation du même préjudice engagé par la victime à l'encontre de l'employeur, retient que lorsque cette offre comporte une indemnisation du préjudice moral, caractérisé par la spécificité de la situation des victimes de l'amiante, amenées à constater le développement de la maladie et son évolution, en incluant à ce titre le préjudice d'anxiété subi par ces victimes après la déclaration de la maladie prise en charge au titre de la législation professionnelle, une demande en réparation du préjudice d'anxiété présentée à l'encontre de l'employeur après la déclaration de la maladie professionnelle est irrecevable.