

Actualité jurisprudentielle

(avril 2022)

1 - Formation du contrat de travail	3
a/ Qualification du contrat	3
b/ Contrat à durée déterminée	4
c/ Lettre d'intention	4
2 - Exécution du contrat de travail	4
a/ Transfert du contrat de travail	4
b/ Durée du travail	6
c/ Rémunération	6
d/ Congés payés	6
e/ Grève	6
3 - Rupture du contrat de travail	7
a/ Licenciement disciplinaire	7
b/ Licenciement pour motif économique	8
c/ Licenciement pour inaptitude	9
d/ Rupture conventionnelle	9
e/ Suites de la rupture	9
4 – Institutions représentatives du personnel	10
a/ Expertise du CHSCT	10
b/ Représentant syndical au CE	10
c/ Salarié investi d'un mandat protecteur	10
5 – Négociation collective	11
a/ Négociation sur le PSE	11
b/ Fusion de branches	11
6 - Syndicats	11
a/ Représentant de section syndicale	11

FIDERE

AVOCATS

b/ Transparence financière.....	12
7 – Elections.....	12
8 – Contentieux prud’homal	12
a/ Dispense de représentation obligatoire	12
b/ Formation des conseillers prud’homaux	12
c/ Prescription.....	12
9 – Contentieux de la sécurité sociale	13
a/ Cotisations.....	13
b/ Accidents du travail et maladies professionnelles	13
c/ Redressement	13

1 - Formation du contrat de travail

a/ Qualification du contrat

Deux arrêts rendus, l'un par la chambre criminelle le **5 avril 2022 (n° 20-81.775 FS-B)** et l'autre par la chambre sociale le **13 avril 2022 (n° 20-14.870 FS-B)** se sont prononcés sur la qualification de la relation qui unit des travailleurs de plate-forme à l'entreprise qui les met en rapport avec des clients. Ces deux arrêts rappellent ce qui caractérise le contrat de travail, à savoir l'existence d'un **rapport de subordination** se traduisant par le fait que le travail s'exécute sous l'autorité d'un employeur qui dispose du pouvoir de donner des ordres et des **directives**, d'en **contrôler** l'exécution et de **sanctionner** les manquements du subordonné, l'accomplissement du travail au sein d'un **service organisé** dans lequel l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail pouvant constituer un indice de subordination. Dans ces deux espèces, la qualification de contrat de travail est écartée. L'arrêt de la chambre criminelle se prononce, dans le cadre d'une poursuite pénale du chef de travail dissimulé, sur la situation de « clicwalkers » chargés, par l'intermédiaire d'une plate-forme numérique générée par une société, de missions de collecte de données commerciales, pour le compte de marques ou d'enseigne. Pour

casser l'arrêt d'appel ayant retenu le délit de travail dissimulé, la chambre criminelle retient que **le prestataire était libre d'abandonner sa mission en cours d'exécution**, qu'il ne recevait aucune instruction ou consigne et qu'il **n'était pas soumis à un pouvoir de contrôle et de sanction pendant l'exécution de ses prestations**. L'arrêt de la chambre sociale porte sur le travail effectué par le chauffeur d'un véhicule loué auprès d'une plate-forme numérique le mettant en relation avec des clients. Au visa de l'article L.8221-6 du code du travail, qui instaure une **présomption d'exclusion du contrat de travail notamment pour les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier** de personnes exerçant des transports à la demande, sauf si cette activité est effectuée pour un donneur d'ordre dans un état de subordination permanent, est cassée une décision qui avait retenu l'existence d'un contrat de travail. L'arrêt relève qu'il **ne résultait pas des constatations de la cour d'appel que l'activité du chauffeur de VTC était accomplie dans le cadre d'un service organisé selon les conditions déterminées unilatéralement par le donneur d'ordre et que ce dernier adressait des directives au chauffeur, qu'il en contrôlait le respect et qu'il avait le pouvoir de sanctionner leur inobservation**. Ces arrêts sont à rapprocher de ceux qui ont été rendus par la chambre commerciale le 12 janvier 2022 (n° 20-11.139 FS-B) à propos de plateformes de réservation de chauffeurs (Actualité jurisprudentielle de

janvier 2022, 1, a) et par la chambre sociale le 4 mars 2020 (n° 19-13.316 PBRI), pour les contrats conclus par la société Uber avec des chauffeurs inscrits sur sa plate-forme (Actualité jurisprudentielle de mars 2020, 1). Ce qui fait la différence entre ces arrêts, retenant l'existence d'un contrat de travail, et ceux des 5 et 13 avril, c'est l'étendue des pouvoirs conférés au gestionnaire de la plate-forme à l'égard de ses utilisateurs professionnels. Seule l'existence effective d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction peut justifier une requalification en contrat de travail.

b/ Contrat à durée déterminée

Un arrêt du **13 avril 2022** ([n° 21-12.538 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir **refusé de requalifier en contrat à durée indéterminée un ensemble de 37 contrats à durée déterminée distincts et autonomes conclus en l'espace de quatre années et demie, principalement pour assurer des remplacements de personnel (23/37)**, en excluant un recours systématique à ce type de contrat pouvant révéler leur utilisation pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.

c/ Lettre d'intention

Un arrêt du **13 avril 2022** ([n° 20-20.201 F-D](#)) casse une décision qui avait fait droit à la demande d'un salarié en paiement de **primes prévues dans une lettre** d'intention

précédant l'embauche, **sans rechercher si cet engagement avait été repris dans le contrat et sans caractériser un engagement unilatéral de l'employeur.**

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat de travail

* contrat de gestion

Un arrêt du **20 avril 2022** ([n° 20-12.444 FS-B](#)) se prononce sur les conséquences de la résiliation d'un contrat de gestion d'un centre de vacances que la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM) avait confiée à une société, dans les rapports entre ces deux organismes. Pour refuser de reprendre à son service le personnel affecté dans ce centre de vacances, la Caisse se prévalait de dispositions réglementaires ayant attribué à l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM) la gestion de l'action sociale et sanitaire au 1^{er} avril 2012, ainsi que les compétences relatives à la politique de vacances du régime des mineurs à compter du 1^{er} janvier 2014, avec un transfert des salariés de la Caisse à cette agence au 1^{er} avril 2012 (art. 11 et 12 du décret n° 2012-434 du 30 mars 2012, modifié par le décret n° 2013-260 du 28 mars 2013). La société qui assurait la gestion du centre de vacances situé à Menton depuis 1974 et jusqu'au 12 janvier 2014, terme du marché, avait alors saisi la

juridiction civile d'une demande tendant à la **réparation des préjudices causés par le refus de la Caisse de poursuivre les contrats de travail en cours à cette date**. Il était reproché à la cour d'appel ayant condamné la Caisse de n'avoir pas tenu compte de l'impossibilité dans laquelle elle s'était trouvée de poursuivre l'activité du centre de vacances, en raison du transfert réglementaire à l'ANGDM de la gestion de l'action sanitaire et sociale du régime minier, dans laquelle s'inscrivait la gestion de ce centre. L'arrêt de rejet rappelle ainsi que **la résiliation par le propriétaire d'un établissement constituant une entité économique autonome, du contrat de gestion confié à un prestataire de services emporte retour de cette entité à son propriétaire et que celui-ci doit alors poursuivre les contrats de travail du personnel qui y est attaché, dès lors que l'entité demeure exploitable au jour de sa restitution**. Il relève ensuite que la cour d'appel avait constaté que **l'impossibilité de poursuivre l'activité n'était pas avérée à la date d'effet de la résiliation** et approuve celle-ci d'en avoir déduit que **les contrats de travail devaient se poursuivre avec la Caisse, car si la gestion de l'action sanitaire et sociale de la Caisse et les moyens nécessaires à cette activité étaient réglementairement transférés à l'ANGDM, cette circonstance n'empêchait pas la Caisse, qui retrouvait alors la libre disposition des installations, de maintenir les contrats de travail en cours et d'organiser ensuite ou de manière concomitante le passage de ce personnel au service de l'Agence, par application des**

dispositions réglementaires invoquées. Par ailleurs, le manquement du repreneur à ses obligations légales ouvrait droit à l'indemnisation de ses conséquences préjudiciables pour l'entreprise qui avait été contrainte de licencier le personnel affecté à cette entité (en ce sens : Soc., 20 mars 2002, n° 00-41.651 FS-PB).

* salarié protégé

Un arrêt du **21 avril 2022** ([n° 20-17.496 FS-B](#)) statue sur le cas d'un salarié protégé dont le licenciement avait été autorisé et qui avait été licencié en vertu de cette autorisation alors que l'établissement dont il relevait était cédé à un repreneur à la suite de la liquidation judiciaire de l'employeur. Relevant que **la cession d'éléments d'actifs constituant une entité économique autonome avait été autorisée par le juge commissaire après la décision d'autorisation de licencier**, la chambre sociale en déduit que **la violation de l'article L.1224-1 du code du travail justifiait que le licenciement fût déclaré sans effet, sans qu'il soit porté atteinte au principe de la séparation des pouvoirs, dès lors que la contestation ne portait pas sur la régularité de la procédure de licenciement, la recherche d'un repreneur ou le bien-fondé de la décision définitive de l'inspecteur du travail mais sur le non-respect du principe du transfert des contrats de travail résultant d'une cession intervenue après la notification du licenciement autorisé**. L'arrêt se prononce en outre sur le délai de prescription de l'action du salarié.

b/ Durée du travail

Le **13 avril 2022** ([n° 20-22.993, FS-B](#)) la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC dirigée contre l'article L.7221-2 du code du travail, tel qu'il est interprété par la Cour de cassation (sur cette interprétation, voir notamment : Soc., 8 juillet 2020, n° 17-10.622 FS-PB 17-11.131 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de juillet 2020, 2, d), en ce qu'il exclut les employés de maison du bénéfice des dispositions relatives à la durée du travail. L'arrêt énonce que cette différence de traitement par rapport aux autres salariés est justifiée par la spécificité de la situation de la personne physique qui emploie un salarié à son domicile sans but lucratif, et que l'exclusion légale des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne prive pas ce salarié de la possibilité d'obtenir le paiement des heures de travail accomplies, dont le régime probatoire relève de l'article L.3171-4, ainsi que l'ont rappelé les arrêts précités du 8 juillet 2020.

c/ Rémunération

Un arrêt du **6 avril 2022** ([n° 20-18.249 F-D](#)) rappelle qu'un salarié ayant quitté l'entreprise avant la date du versement d'une prime semestrielle ne peut en bénéficier que si son paiement est prévu, en ce cas, par une disposition conventionnelle

ou un usage, dont la preuve doit être apportée.

d/ Congés payés

D'un arrêt du **6 avril 2022** ([n° 20-22.055 F-D](#)) il résulte que l'accord de l'employeur sur la prise d'un congé demandé par le salarié peut être tacite et qu'en conséquence, l'absence du salarié à la date annoncée ne peut être fautive lorsqu'elle a été annoncée sans que l'employeur ait ensuite opposé un refus. Cette décision, qui reprend la solution de précédent, ne signifie pas que le salarié peut prendre un congé à tout moment dès lors qu'il en informe l'employeur sans opposition de sa part mais seulement que, pendant la période de prise des congés définie dans un accord ou par décision de l'employeur, celui-ci doit répondre à une demande du salarié par un refus exprès, s'il entend s'y opposer.

e/ Grève

Deux arrêts se sont prononcés en avril sur l'exercice du droit de grève. Le premier, rendu le **6 avril 2022** ([n° 20-21.586 F-D](#)), exclut la qualification de grève pour des salariés dont la cessation du travail n'était motivée que par leur soutien à un autre salarié licencié pour faute grave, cet acte de solidarité ne pouvant suffire à caractériser une revendication professionnelle. Le second arrêt, du **21 avril 2022** ([n° 20-18.402 FS-B](#)), relatif à l'exercice du droit de grève dans les

services publics, rappelle que, **dès lors qu'un préavis de grève régulier a été donné par un syndicat représentatif, mentionnant l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée du mouvement, de sorte que l'employeur ne peut, pendant cette période, considérer que l'absence de salariés grévistes prouve que la grève a pris fin**, et licencier en conséquence un salarié qui a interrompu son travail pour appuyer des revendications professionnelles, peu important le fait que seul ce salarié se soit déclaré gréviste.

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

* instance disciplinaire consultative

Un arrêt du **6 avril 2022 (n° 19-25.244 F-B)** s'est prononcé sur les conséquences d'une irrégularité affectant la procédure conventionnelle régissant certains licenciements. Il concerne le statut des salariés de la SNCF, qui impose la consultation d'un conseil de discipline avant tout licenciement disciplinaire et retient que **le conseil de discipline ne constitue pas un tribunal, au sens de l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme, de sorte que la méconnaissance de cette garantie de fond** (en l'occurrence, la prise en compte dans un rapport de témoignages anonyme par l'instance

consultative) **prive le licenciement de cause réelle et sérieuse mais n'entraîne pas sa nullité**. L'arrêt cassé avait été rendu à la suite d'une précédente cassation prononcée par un arrêt du 4 juillet 2018 (n° 17-18.241 P+B, Actualité jurisprudentielle de juillet à septembre 2018, 3, d) et fondée sur la prise en considération de ces témoignages anonymes.

* liberté d'expression

Un arrêt du **20 avril 2022 (n° 20-10.852 FS-B)** rappelle que **si la rupture du contrat de travail motivée par des propos tenus par le salarié constitue une ingérence de l'employeur dans sa liberté d'expression, garantie par l'article 10 de la convention européenne des droits de l'homme, elle peut toutefois constituer une cause légitime de licenciement si cette ingérence est nécessaire dans une société démocratique, en répondant à une nécessité au regard du but poursuivi** (sanction de propos sexistes, en l'occurrence) **et si elle est en adéquation avec ce but et présente un caractère proportionné** au regard de l'objectif poursuivi. L'arrêt rejette en conséquence le pourvoi contre une décision qui avait retenu l'existence d'une **faute grave à l'encontre de l'animateur d'une émission télévisée ayant tenu au cours d'une émission des propos banalisant les violences exercées à l'égard des femmes**.

* droit d'agir en justice

Tout en rappelant qu'un licenciement prononcé en raison d'une action en justice introduite à l'encontre de l'employeur porte atteinte à une liberté constitutionnellement garantie et est à ce titre atteint de nullité, un arrêt du [21 avril 2022 \(n° 20-14.280 F-D\)](#) en déduit que le salarié licencié qui demande sa réintégration a droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, sans qu'il y ait lieu d'en déduire les éventuels revenus de remplacement dont il a bénéficié pendant cette période.

* faute lourde

Un arrêt du [6 avril 2022 \(n° 20-20.128 F-D\)](#) casse une décision qui avait refusé de retenir une faute lourde à l'encontre d'un salarié alors que celui-ci avait détourné la clientèle de son employeur, ces agissements révélant une intention de nuire à l'employeur dont la cour d'appel aurait dû tirer les conséquences.

* faute grave

Bien que le contrôle exercé par la chambre sociale sur la qualification de faute grave retenue ou écartée par les juges du fond soit très limité, un arrêt du [13 avril 2022 \(n° 20-14.926 F-D\)](#) présente l'intérêt de rappeler que ce contrôle n'est pas totalement exclu, en cassant une décision qui avait requalifié une faute grave en cause réelle et sérieuse, à l'égard d'un salarié licencié pour avoir détruit des documents particulièrement sensibles

relatifs à un projet de partenariat, téléchargé un logiciel permettant la violation des mots de passe de messagerie et copié sur son poste des messages et pièces jointes présentant un caractère privé, pris dans la messagerie de sa supérieure hiérarchique. L'arrêt rappelle que ce qui caractérise la faute grave c'est qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, en reprochant à la cour d'appel de n'avoir pas titré les conséquences légales de ses constatations.

b/ Licenciement pour motif économique

* motif économique

Un arrêt du [6 avril 2022 \(n° 20-23.234 F-D\)](#) rappelle que la cessation complète et définitive de l'entreprise constitue en soi un motif économique de licenciement et que le seul fait que d'autres entreprises du même groupe aient poursuivi une activité de même nature ne suffit pas à exclure la cessation d'activité totale et définitive de l'employeur.

* PSE

- négociation du PSE

Dans un arrêt du [6 avril 2022 \(n° 444460\)](#), le Conseil d'Etat juge que l'administration saisie d'une demande de validation d'un PSE négocié doit vérifier que les syndicats signataires de l'accord satisfont au critère de la transparence financière dont dépend leur représentativité, en précisant que lorsque

cette condition n'est pas remplie, la signature du syndicat ne peut être prise en considération pour vérifier le caractère majoritaire de l'accord (Sur cette question de transparence : cf. infra/ syndicats et Soc., 2 février 2022, n° 21-60.046 FS-B, Actualité jurisprudentielle de février 2022, n° 7).

- compétence judiciaire

Rappelant que le contrôle de l'administration sur un PSE unilatéral porte sur la définition des catégories professionnelles qui existent dans l'entreprise au moment de l'établissement du PSE, ainsi que sur le respect des critères d'ordre et de pondération applicables à l'ordre des licenciements, un arrêt du **20 avril 2022** ([n° 20-20.567 FS-B](#)) en déduit qu'après une décision d'homologation le juge judiciaire demeure compétent pour se prononcer sur la mise en œuvre du PSE, sur le motif économique du licenciement et sur l'application de l'ordre des licenciements, **sauf en cas de fraude**. Il rappelle en outre que l'inobservation de l'ordre des licenciements ouvre droit au paiement de dommages-intérêts mais ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

- prescription

Un arrêt du **21 avril 2022** ([n° 20-17.496 FS-B](#)) relève que le délai de 12 mois dans lequel pouvait être contestée la validité d'un licenciement pour motif économique en

raison de l'insuffisance ou de l'inexistence d'un PSE, ne s'appliquait pas à la contestation d'un licenciement prononcé en violation de l'article L1224-1 du code du travail et, à ce titre, privé d'effet, **cette action étant alors soumise au délai de prescription de deux années prévu par l'article L.1471-1 du code du travail**, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2022, qui a réduit à 12 mois le délai de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail.

c/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **13 avril 2022** ([n° 21-10.525 F-D](#)) rappelle que lorsque l'employeur a manqué à son obligation de reclassement à l'égard d'un salarié devenu inapte à son emploi, celui-ci a droit au paiement de l'indemnité de préavis, bien qu'il ne l'ait pas exécuté.

d/ Rupture conventionnelle

Dans la ligne de nombreux précédents, un arrêt du **13 avril 2022** ([n° 20-22.895 F-D](#)) casse une décision qui avait rejeté la demande en nullité d'une rupture conventionnelle, alors qu'il n'était pas justifié de la remise au salarié d'un exemplaire signé de la convention de rupture.

e/ Suites de la rupture

Un arrêt du **13 avril 2022** ([n° 20-21.501 F-D](#)) casse une décision qui avait débouté un salarié ayant accompli plusieurs contrats à durée déterminée avec une même entreprise de sa demande indemnitaire fondée sur l'**absence de délivrance de certificats de formation**, alors qu'elle retenait la **perte d'une chance d'emploi**, mais sans l'évaluer.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Expertise du CHSCT

Un arrêt du **21 avril 2022** ([n° 20-17.038 F-D](#)) rejette le pourvoi dirigé contre un jugement ayant **annulé la décision d'un CHSCT de désigner un expert** sur le fondement de l'article L.4614-12 du code du travail alors en vigueur (**risque grave** lié aux conditions de travail pendant la pandémie), **après avoir constaté que l'employeur avait pris toutes les précautions répondant aux préconisations gouvernementales** (port du masque obligatoire, désinfection, distanciation sociale), **ce qui était de nature à exclure l'existence du risque grave invoqué**. Depuis la disparition du CHSCT, la même possibilité est offerte au CSE, sous la même condition, par l'article L.2315-94.

b/ Représentant syndical au CE

Rappelant qu'un représentant syndical au comité d'entreprise **ne doit subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat** et qu'en conséquence **le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail pour les besoins des fonctions représentatives doit être rémunéré comme temps de travail effectif pour la part qui excède le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail**, un arrêt du **21 avril 2022** ([n° 20-17.038 F-D](#)) approuve une décision qui avait accordé une **rémunération pour ce temps de trajet**, au profit d'un représentant syndical travaillant dans le sud-est de la France qui s'était rendu aux réunions du comité central d'entreprise organisées en région parisienne par l'employeur.

c/ Salarié investi d'un mandat protecteur

*contrôle de l'administration du travail

- licenciement d'un lanceur d'alerte

Un arrêt du Conseil d'Etat du **27 avril 2022** ([n° 437735](#), au Lebon) énonce que, pour que la protection de l'article L.1132-3-3 du code du travail s'applique **il est nécessaire que les faits dénoncés puissent recevoir une qualification pénale, que l'intéressé en ait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qu'il ait agi de bonne foi**, l'administration du travail devant refuser d'autoriser le licenciement lorsque ces conditions sont remplies. Il précise que **le régime**

d'aménagement de la preuve applicable résultant de ce texte ne s'applique pas lorsque le motif de la demande fait explicitement référence à la dénonciation ou au témoignage reproché au salarié. Est en conséquence annulé l'arrêt d'une cour administrative d'appel qui, pour valider la décision ministérielle ayant autorisé le licenciement d'un salarié membre du comité d'entreprise avait retenu que les agissements signalés n'étaient pas établis et mettaient en cause la réputation et l'image de l'employeur.

- licenciement pour motif économique

Dans deux arrêts du **12 avril 2022** ([n° 443229](#), au Lebon, et [n° 442338](#) au Lebon), le conseil d'Etat précise les vérifications que doit effectuer l'inspecteur du travail et le juge administratif en matière de reclassement. Il prescrit à la juridiction administrative de s'assurer que l'administration du travail a estimé que l'employeur avait accompli son obligation, sans s'arrêter à une erreur de motivation et retient que satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui justifie de l'absence de poste de reclassement disponibles le dispensant de soumettre une offre aux salariés.

*portée de l'autorisation de licenciement

- discrimination et harcèlement

Un arrêt du **6 avril 2022** ([n° 21-10.768 F-D](#)) rappelle que l'autorisation administrative de

licenciement n'empêche pas le salarié de demander au juge du contrat de travail la réparation d'un préjudice lié à des faits de discrimination ou de harcèlement commis avant le licenciement, notamment une discrimination syndicale subie avant la rupture.

- transfert postérieur à l'autorisation : voir supra, 3, b/

5 – Négociation collective

a/ Négociation sur le PSE
voir supra, 3, b.

b/ Fusion de branches

D'un arrêt du **21 avril 2022** ([n° 20-18.799 F-D](#)) il résulte que lorsque les partenaires sociaux décident de fusionner plusieurs branches existantes, toutes les organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches professionnelles concernées doivent être invitées à la négociation, par application du principe de concordance.

6 - Syndicats

a/ Représentant de section syndicale

Un arrêt du **6 avril 2022** ([n° 20-22.671 F-D](#)) retient qu'aucune disposition légale n'institue un représentant de section

syndicale central, la désignation de ce représentant n'étant possible que dans l'entreprise ou dans les établissements où le syndicat n'est pas représentatif. Ainsi, un syndicat qui est représentatif dans des établissements ne peut désigner un représentant au niveau de l'entreprise.

b/ Transparence financière
voir supra, 3, b/

7 – Elections

Un arrêt du **21 avril 2022** ([n° 20-23.225 F-D](#)) relève qu'aucun principe général du droit électoral applicable aux élections professionnelles n'impose d'utiliser une urne transparente et qu'une irrégularité affectant le déroulement du scrutin ne peut entraîner son annulation que si elle a exercé une influence sur le résultat des élections ou si, s'agissant du premier tour des élections, elle a été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise ou du droit d'un candidat d'être désigné comme délégué syndical.

8 – Contentieux prud'homal

a/ Dispense de représentation obligatoire

Un arrêt du **6 avril 2022** ([n° 21-10.923 F-B](#)) retient qu'en vertu de l'article 46 du décret

du 20 mai 2016 un appel formé avant le 1^{er} août 2016 contre un jugement rendu en matière prud'homale relève de la procédure sans représentation obligatoire et que cette dispense de représentation demeure applicable devant la cour d'appel de renvoi en cas de cassation.

b/ Formation des conseillers prud'homaux

Dans un arrêt du **21 avril 2022** ([n° 449255](#), au Lebon), le Conseil d'Etat rejette le recours formé contre la décision d'un Premier président de cour d'appel qui, après avoir constaté qu'une conseillère prud'homale n'avait pas suivi la formation initiale obligatoire dans les 15 mois suivant sa nomination, avait retenu qu'elle devait être réputée démissionnaire (D.1442-10-1) en écartant toute discrimination liée à l'état de santé ou à la maternité, dès lors que l'intéressée était en mesure de participer à des sessions de rattrapage organisées par l'ENM.

c/ Prescription

Dans un arrêt du **20 avril 2022** ([n° 19-17.614 FS-B](#)), la chambre sociale se prononce sur la conformité aux dispositions de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme de la loi du 14 juin 2013 qui a ramené de cinq à deux années la durée du délai de prescription des actions portant sur l'exécution et la rupture du contrat de travail

(L.1471-1, dans sa rédaction alors en vigueur). L'arrêt retient que **cette restriction au droit d'accès au juge n'est pas disproportionnée** dès lors que ce délai a pour finalité de garantir la sécurité juridique en fixant un terme aux actions du salarié dûment informé des voies et délais de recours ouverts contre la décision prud'homale.

9 – Contentieux de la sécurité sociale

a/ Cotisations

Un arrêt du **7 avril 2022** ([n° 20-18.284 F-D](#)) énonce que l'obligation des professions libérales de cotiser à un régime de protection sociale correspondant à l'activité prend naissance, par le seul effet de la loi, dès que s'exerce cette activité, sans être subordonnée à une notification préalable d'une décision d'affiliation par un organisme de sécurité sociale.

b/ Accidents du travail et maladies professionnelles

* qualification d'accident du travail

Le suicide d'un salarié le lendemain du jour de l'annonce de la fermeture du site dans lequel s'exerçait son activité, qui avait été

précédée d'un long temps d'incertitude sur son avenir professionnel et d'une dégradation de ses conditions de travail, **peut être pris en charge à titre professionnel**, dès lors qu'il est intervenu par le fait du travail. C'est ce que juge un arrêt du **7 avril 2022** ([n° 20-22.657 F-D](#)).

* contestation du taux de cotisation

Un arrêt du **7 avril 2022** ([n° 20-18.310 F-B](#)) reconnaît à l'employeur le droit de contester l'imputation des conséquences d'une maladie professionnelle à son compte employeur, sans que puisse lui être opposée la forclusion de la contestation du dernier taux notifié et sans qu'il ait à attendre la notification de taux à venir.

* tarification des risques

Un arrêt du **7 avril 2022** ([n° 20-19.447 F-B](#)) précise que le "taux bureau" réduit (fonctions support de nature administrative) dont les employeurs peuvent demander à bénéficier en vertu d'un arrêté du 2 mars 2017 ne prend effet qu'à partir de cette demande, sans effet rétroactif, même si les conditions prévues pour en bénéficier existaient antérieurement.

c/ Redressement

* procédure de redressement

Retenant une interprétation stricte de l'article R.243-59 du code de la sécurité

sociale, un arrêt du [7 avril 2022 \(n° 20-17.655 F-D\)](#) juge que **des renseignements des agents de contrôle de l'Urssaf qui n'ont pas été obtenus auprès de la société contrôlée ou des personnes qu'elle rémunère ne peuvent suffire à justifier un redressement, qui doit être annulé.**

*** contrainte**

D'un arrêt rendu le [7 avril 2022 \(n° 20-19.130 F-B\)](#) il résulte qu'**une mention erronée de l'activité du cotisant dans des mises en demeure suivies d'une contrainte ne lui permet pas d'avoir connaissance de la nature, de la cause et de l'étendue de son obligation, de sorte que cette contrainte doit être annulée.**