

**HOCHE**  
A V O C A T S

*Droit social*

**LETTRE D'INFORMATION**

Octobre 2022 (2<sup>nd</sup>e partie)



**NEWSLETTER**

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### Contestation de la contrainte de l'URSSAF

***Le cotisant qui n'a pas contesté la mise en demeure de l'URSSAF devant la commission de recours amiable (CRA) peut-il contester la contrainte ?***

Cour de cassation,  
2<sup>e</sup> chambre civile,  
22 septembre  
2022, n° 21-10.105

**Rappel :** En cas de redressement URSSAF, si le débiteur ne s'exécute pas volontairement, l'URSSAF doit dans un premier temps lui adresser une mise en demeure l'invitant à régulariser sa situation sous un mois (*article L. 244-2 du Code de la sécurité sociale*). Si à l'expiration de ce délai d'un mois, le débiteur n'a pas déféré à la mise en demeure ou ne l'a pas contesté, l'URSSAF peut entamer des poursuites notamment en délivrant une contrainte. Cette contrainte peut alors faire l'objet d'une opposition de la part du cotisant dans les 15 jours suivant sa signification (*articles L. 244-9 et R. 133-3 du Code de la sécurité sociale*).

**L'affaire :** A la suite d'un contrôle effectué sur les années 2011 à 2013, l'URSSAF a notifié une mise en demeure à la société, puis une contrainte portant sur divers chefs du redressement notifié.

La société a formé opposition à la contrainte devant la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale. La Cour d'appel a déclaré la société irrecevable dans son opposition au motif qu'elle n'avait pas contesté la mise en demeure devant la CRA au préalable.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel en considérant que le cotisant qui n'a pas saisi la CRA pour contester la mise en demeure, n'est pas informé des voies et délais de recours qui lui sont ouverts devant les juridictions pour contester la régularité de la procédure et le bien-fondé des sommes qui font l'objet de la contrainte et que la voie de l'opposition à la contrainte est la seule voie qui lui est ouverte. La Cour de cassation conclue en affirmant que « *le cotisant qui n'a pas contesté la mise en demeure devant la commission de recours amiable peut, à l'appui de l'opposition à la contrainte décernée sur le fondement de celle-ci, contester la régularité de la procédure et le bien-fondé des causes de la contrainte* ».

**A noter :** Il s'agit d'un revirement de la position de la Cour de cassation qui jusque-là estimait que le cotisant qui n'avait pas contesté en temps utile la mise en demeure, ni la décision de la CRA, n'était pas recevable à contester, à l'appui de l'opposition à la contrainte décernée sur le fondement de la mise en demeure, la régularité et le bien-fondé des chefs de redressement qui faisaient l'objet de la contrainte (*Cass. Civ. 2, 4 avril 2019, n° 18-12.014*).

Le cotisant, s'il doit toujours rester attentif aux délais de recours qui lui sont offerts, peut désormais attendre la contrainte pour contester la régularité de la procédure et le bien-fondé d'un redressement, sans avoir besoin de les contester au préalable devant la CRA.

## Forfait social

### *Les jetons de présence qu'un administrateur fait directement verser à l'organisation syndicale à laquelle il appartient sont-ils soumis au forfait social ?*

Cour de cassation,  
2<sup>e</sup> chambre civile,  
13 octobre 2022,  
n° 21-11.754

**Rappel** : La loi prévoit que les jetons de présence perçus par les administrateurs et membres des conseils de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme au titre de l'exercice de leur mandat social, sont soumis au forfait social (*article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale*).

**L'affaire** : A la suite d'un contrôle, une société a été mise en demeure par l'URSSAF sur plusieurs chefs de redressement et notamment sur la réintégration de jetons de présence dans l'assiette du forfait social. Il s'agissait en l'espèce de jetons de présence de représentants élus du personnel salarié au conseil d'orientation et de surveillance qui avaient informé leur employeur du fait qu'ils abandonnaient à leur organisation syndicale leurs jetons de présence. Les sommes ne transitaient donc pas par le compte bancaire des intéressés et étaient directement versées sur le compte bancaire des organisations syndicales.

La société n'avait pas déclaré ces sommes au motif que les administrateurs ne les avaient pas eus en leur possession tandis que l'URSSAF estimait que ces sommes avaient bien été perçues par les administrateurs. En raison de ce désaccord, l'affaire a été portée devant les juridictions de sécurité sociale.

La Cour d'appel a donné raison à la société en considérant que ces jetons ne devaient pas être soumis au forfait social car les administrateurs ne les avaient pas perçus directement.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel et indiqué que les sommes litigieuses constituaient des jetons de présence alloués aux membres du conseil de surveillance en rémunération de leur activité, et ce peu importe qu'ils ne les aient pas perçues directement. Les jetons de présence devaient donc être soumis à forfait social.

**A noter** : Les jetons de présence versés aux administrateurs assurant également les fonctions de Président du conseil d'administration, Directeurs généraux ou Directeurs généraux délégués, qui sont assujettis à cotisations de sécurité sociale, sont exonérés de forfait social (*BOSS, Assiette générale, § 400, 1<sup>er</sup> janvier 2022*).

## Port visible des signes religieux

### *Un employeur peut-il interdire le port de signes religieux dans l'entreprise ?*

CJUE, 13 octobre  
2022, affaire C-  
344/20

**Rappel** : La Cour de cassation dans son arrêt Baby-Loup en 2014 indiquait que « *la restriction apportée à la liberté de manifester sa religion par le règlement intérieur d'une crèche ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés et proportionnée au but recherché* » (*Cass. Ass. Plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369*). Le législateur a codifié cette autorisation par l'article L. 1321-2-1 du Code du travail qui prévoit que « *le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles*

sont proportionnées au but recherché ». La Cour de justice de l'Union Européenne a ensuite validé ce principe (CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15 et C-188/15).

**L'affaire :** Une femme indique au cours d'un entretien d'embauche qu'elle refusera d'ôter son foulard islamique dans le cadre de son travail et donc de se conformer à la politique de neutralité instaurée par le règlement intérieur de l'entreprise. Elle renouvelle alors sa demande de stage en proposant un autre couvre-chef ce qui lui est refusé au motif qu'aucun couvre-chef n'est autorisé dans l'entreprise, que ce soit une casquette, un bonnet ou un foulard.

La candidate saisit la juridiction compétente belge et soutient que l'absence de conclusion du contrat de stage est fondée directement ou indirectement sur la conviction religieuse et estime que la société a violé le principe de non-discrimination.

Le tribunal sursoit à statuer et saisit la Cour de justice de l'Union Européenne pour qu'elle statue sur deux points, à savoir (i) sur l'existence d'une distinction entre religion et conviction concernant le principe de discrimination et (ii) sur le fait de savoir si l'interdiction par le règlement intérieur d'une entreprise du port d'un signe religieux ou d'un vêtement connoté constitue une discrimination directe fondée sur la religion.

La CJUE répond à ces deux questions :

- la religion et les convictions constituent un seul et unique motif de discrimination couvrant tant les convictions religieuses que les convictions philosophiques ou spirituelles ;
- un règlement intérieur qui interdit aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, quelles qu'en soient, ne constitue pas, à l'égard des travailleurs qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions » dès lors que cette disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée. En revanche, une politique de neutralité ne suffit pas à justifier le caractère objectif de l'interdiction de porter un couvre-chef dans l'entreprise. Une telle règle interne est susceptible de constituer une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions s'il est établi que la règle en apparence neutre aboutit en réalité à un désavantage particulier pour certaines personnes.

**A noter :** La société qui souhaite limiter la liberté de se vêtir dans l'entreprise par le biais de son règlement intérieur doit veiller à ce que cette limitation soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir, réponde à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnée au but recherché. Il appartient à l'employeur de démontrer en quoi il est face à une nécessité d'imposer cette politique de neutralité.

## Transfert tripartite de contrat de travail

### Comment formaliser l'accord des parties en cas de transfert conventionnel de contrat de travail ?

Cour de cassation,  
Chambre sociale,  
26 octobre 2022,  
n° 21-10.495

**Rappel :** Les clauses de mobilité intragroupe ou de changement d'employeurs étant interdites, les mutations de salariés entre deux entités appartenant à un même groupe ou les transferts conventionnels de salariés sont généralement organisés dans le cadre de conventions tripartites signées entre le salarié et ses deux employeurs successifs. Cette convention permet d'organiser les modalités du transfert et les obligations incombant à chacune des parties.

**L'affaire :** Une salariée était employée en qualité de comptable au sein d'une société depuis 1994. En 2011, celle-ci a fait une demande de mutation *via* un imprimé mis en place au niveau du groupe afin de pourvoir un emploi dont la vacance avait été publiée au sein d'une autre entité appartenant au même groupe que son entité d'origine. La mutation ayant été acceptée à la fois par la « nouvelle » entité et par le groupe, son changement de situation administrative lui a été notifié par courrier adressé par le groupe.

Plus tard, la salariée saisit la juridiction prud'homale pour contester les modalités de rupture de son contrat de travail avec la société d'origine, et faire constater qu'il s'agissait d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a considéré que le contrat de travail n'avait pas été rompu et que la salariée avait été mutée entre deux entités d'un groupe dans des conditions caractérisant un changement de situation administrative du fait de la modification de son affectation dans deux entités du groupe. Elle a conclu à l'existence d'une convention tripartite formée par :

- l'acceptation de la demande de mutation de la salariée par le groupe ;
- l'acceptation de cette mutation par l'entité d'origine ;
- l'accord de la salariée qui a accepté sa mutation.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, estimant qu'« aucune convention tripartite n'avait été signée entre la salariée et ses employeurs successifs organisant la poursuite du même contrat de travail ».

**A noter :** En cas de transfert conventionnel de contrat de travail, l'accord des parties doit être formalisé dans une convention tripartite afin d'organiser la poursuite du même contrat de travail.

Par ailleurs, c'est la conclusion d'une telle convention, visant notamment à organiser la poursuite d'un même contrat de travail, qui avait permis à la Cour de cassation de décider que les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables en cas de transfert tripartite de contrat de travail. En effet, dans un tel cas, la convention a pour objet d'organiser, non pas la rupture du contrat de travail, mais sa poursuite (voir *Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17-.555*).

La conclusion d'une convention tripartite en cas de transfert permet donc de garantir la continuité de la relation de travail entre le salarié et ses employeurs successifs. Il convient d'être particulièrement attentif à la rédaction d'un tel document pour éviter par la suite toute revendication de la part du salarié.

## ACTUALITES LEGALE ET REGLEMENTAIRE

### **Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant**

Le décret modifie l'article R. 3262-10 du code du travail et adapte les modalités d'utilisation des titres-restaurant en **augmentant le montant maximal journalier d'utilisation** de 19€ à **25€**.

Cette nouvelle mesure n'est pas temporaire, contrairement aux dérogations qui avaient été mises en place dans le cadre de la crise sanitaire. Elle a donc un effet permanent et ce, depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier.

Pour rappel, jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter la totalité ou une partie du prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable (viandes, féculents, produits surgelés à cuire, etc.) conformément à l'article 6 de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

### **Décret n° 2022-1326 du 14 octobre 2022 modifiant le décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité**

Un décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 fixe de nouvelles règles de calcul des indemnités journalières de maladie-maternité en cas de période de référence incomplète. Ce décret prévoit la prise en compte de l'ensemble des revenus de la période de référence divisés par le nombre de jours de la période travaillée afin de neutraliser les interruptions de travail involontaires ou les débuts d'activité.

Le décret n° 2022-1326 du 14 octobre 2022 a pour objet de prévoir le décalage de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions. Ainsi, l'entrée en vigueur de ces nouvelles modalités de calcul, initialement prévue au 1<sup>er</sup> octobre 2022, est **reportée au 1<sup>er</sup> juin 2024**.

Ce report a pour objectif de permettre à l'Assurance maladie de mener à bien l'adaptation de son système d'information et de clarifier les données demandées aux employeurs pour le calcul de ces indemnités journalières.

### **Décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage**

En attendant l'adoption définitive du projet de loi Marché du travail, le décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prévoit la prolongation des règles d'indemnisation du chômage et des dispositions relatives au bonus-malus au-delà du 1<sup>er</sup> novembre 2022 et jusqu'au 31 janvier 2023 afin de permettre la poursuite du versement des allocations d'assurance chômage et du recouvrement des contributions afférentes.

## ANNONCES ET PUBLICATIONS

<b>Instruction du 10 octobre 2022 relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat</b>	
<b>Rappel du dispositif PPV</b>	<p>Pour rappel, l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite « prime PEPA » ou « prime Macron ») mise en place dans le contexte de crise sanitaire a été pérennisée cet été par l'article 1<sup>er</sup> de la loi 2022-1158 du 16 août 2022 sous la forme d'une prime de partage de la valeur (PPV).</p> <p>Cette prime peut, à certaines conditions, bénéficier d'exonérations sociales et fiscales.</p> <p>La PPV peut être mise en place au sein de l'entreprise selon les mêmes modalités qu'en matière d'accord d'intéressement, ou par décision unilatérale après consultation du CSE s'il existe.</p> <p>Elle peut être versée à tous les salariés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022.</p> <p>Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite d'un plafond de <b>3.000 €</b> par bénéficiaire et par année civile (ce plafond étant porté à <b>6.000 €</b> sous réserve du respect de certaines conditions).</p> <p>Elle peut également être exonérée de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites à <b>condition qu'elle soit versée entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023</b> aux salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant son versement, une <b>rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC</b>.</p>
<b>Principales précisions apportées par l'instruction</b>	<p>L'instruction publiée au BOSS le 10 octobre dernier a pour objectif d'apporter des précisions quant aux modalités d'application de l'exonération de cotisations et, dans certaines conditions, de contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la PPV.</p> <p>Cette instruction est présentée sous la forme d'un Questions/Réponses divisé en 8 grandes parties dont les principaux points sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Salariés éligibles :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- l'employeur a la possibilité de ne verser la prime qu'à certains salariés en <b>excluant une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond</b></li><li>- il n'est en revanche <b>pas possible de réserver la prime qu'aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau ou d'utiliser un autre critère</b> pour déterminer l'éligibilité à la prime au sein de l'entreprise</li><li>- le versement de la PPV <b>ne peut être conditionné à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi</b> (à savoir : date de mise en paiement des salaires figurant sur le bulletin de paie, date du dépôt à l'administration</li></ul></li></ul>

de l'accord prévoyant les modalités de versement de la PPV ou date de signature de la décision unilatérale), étant précisé que le moyen de mise en place de la PPV doit indiquer la date d'appréciation de la présence des salariés retenue

- la prime doit être versée aux **apprentis** liés à l'entreprise par un contrat de travail (mais non aux stagiaires) ainsi qu'aux **mandataires sociaux** (s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail)

• **Montant de la prime :**

- il est possible de moduler le montant de la prime en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective ou de la durée du travail prévue au contrat de travail. En outre, ces critères de modulation peuvent être combinés
- attention toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, l'employeur ne doit pas en réduire le montant à raison des congés de maternité, de paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale
- l'employeur peut attribuer des montants de prime différents selon l'établissement dont relèvent les salariés ou réserver la prime aux salariés d'un seul établissement (ce qui pourrait selon nous poser des difficultés en termes d'égalité de traitement, notamment lorsque la prime est instituée par décision unilatérale)
- la PPV n'entre pas en compte dans le niveau de la rémunération retenue pour le calcul des exonérations sociales

• **Conditions d'exonération de la PPV dont le montant est porté à 6.000 € :**

- pour que la PPV dont le montant est porté à 6.000 € soit exonérée, l'accord d'intéressement ou de participation volontaire doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement de la prime, donc avoir été conclu **avant le versement de la prime** (même si le dépôt de l'accord peut intervenir postérieurement au versement de la prime)
- il n'est pas impératif qu'une prime d'intéressement ou de participation ait été versée pour bénéficier de l'exonération dans la limite de 6.000 €

• **Durée et formalités de mise en place :**

- l'accord ou la décision unilatérale peuvent avoir une durée supérieure à 1 an ou à 1 exercice
- si l'accord mettant en place la PPV doit être déposé auprès des DDETS sur la plateforme Téléaccords, tel n'est pas le cas de la décision unilatérale mettant en place cette prime
- en cas de mise en place par décision unilatérale, l'employeur doit **consulter** le CSE

• **Versement de la PPV en plusieurs fois :**

- la prime peut être versée en **plusieurs échéances** sur l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre

- dans un tel cas, les critères d'attribution de la prime ne peuvent pas être définis différemment pour chacune des échéances

• **Conditions d'exonération de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu :**

- un régime d'exonération spécifique de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu est applicable pour les PPV **intégralement versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023**
- pour bénéficier de ce régime d'exonération spécifique, la PPV doit être versée aux salariés ayant une **rémunération brute inférieure à 3 SMIC (limite ajustée à due proportion de la durée de travail) au cours des 12 mois précédant le versement**
- l'instruction précise les modalités d'appréciation du seuil de 3 SMIC

• **Non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération :**

- si les conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération ne sont pas respectées, et en cas de contrôle constatant ce non-respect, l'employeur sera **dans un premier temps invité à régulariser la situation**
- à défaut, le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues **sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi**
- en cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le plafond de 3.000 € ou 6.000 € par salarié, seule la part excédant cette limite sera assujettie dans les conditions de droit commun

Cette présentation synthétique des précisions apportées par l'instruction n'étant pas exhaustive, nous vous renvoyons pour le surplus au contenu même de l'instruction (<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>).

**Questions-Réponses sur le rachat de jours de repos – publié le 27 octobre 2022**

Pour rappel, la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificatives pour 2022 prévoit la possibilité pour les salariés de **monétiser tout ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos** acquises au titre des périodes postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025 « *en application d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ou en application d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail* » (article 5 de la loi du 16 août 2022).

**Le Gouvernement vient de publier un Questions-Réponses** sur ce dispositif afin de répondre aux principales interrogations des salariés et des entreprises à ce sujet (champ d'application, jours de repos visés, formalisme, régime social et fiscal, etc.) : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/questions-reponses-rachat-de-jours-de-repos>.

## CONTACTS

### FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[cassereau@hocheavocats.com](mailto:cassereau@hocheavocats.com)

### MYRTILLE DUBOIS-CARMINE

Avocat Counsel  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[duboisarmine@hocheavocats.com](mailto:duboisarmine@hocheavocats.com)

### VIOLAINE GOUX

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[goux@hocheavocats.com](mailto:goux@hocheavocats.com)

### ANAËL ANDRE

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[andre@hocheavocats.com](mailto:andre@hocheavocats.com)

### LAURA BOCAERT

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[bocaert@hocheavocats.com](mailto:bocaert@hocheavocats.com)

### SOPHIE DECHAUMET

Avocat associé  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[dechaumet@hocheavocats.com](mailto:dechaumet@hocheavocats.com)

### LAURA ERBERTSEDER

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[erbertseder@hocheavocats.com](mailto:erbertseder@hocheavocats.com)

### CHRISTOPHE MARIE

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[marie@hocheavocats.com](mailto:marie@hocheavocats.com)

### DIANE TARANTINI

Juriste  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[tarantini@hocheavocats.com](mailto:tarantini@hocheavocats.com)

Avec près de 80 avocats, dont 21 associés, nous offrons à nos clients français et internationaux un conseil juridique global dans l'ensemble des secteurs d'activité du droit des affaires.



**HOCHE**  
AVOCATS

106, RUE LA BOÉTIE TÉL. : +33(0)1 53 93 22 00  
75008 PARIS Fax. : +33(0)1 53 93 21 00  
FRANCE [hoche-avocats.com](http://hoche-avocats.com)