

HOICHE A V O C A T S

Lettre d'information — Avril 2023

DROIT SOCIAL

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES



Définition du cadre dirigeant *Un DRH est-il un cadre dirigeant ?*

**Cour de cassation,
Chambre sociale,
15 mars 2023, n°21-
21.632**

Rappel : Selon le code du travail et la jurisprudence de la Cour de cassation, sont considérés comme cadre dirigeant, les cadres auxquels (i) sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, (ii) qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement

autonome, (iii) qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement et (iv) qui participent de manière effective à la direction de l'entreprise» (article L. 3111-2 du code du travail et notamment en ce sens *Cass. soc., 5 mars 2015, n°13.20817*)

En cas de litige, il appartient au juge d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au regard de chacun de ces critères cumulatifs (*Cass. soc., 6 juillet 2016, n°15-10.987*). Si le salarié n'est pas cadre dirigeant, son temps de travail doit alors être apprécié sur la base de 35h/semaine et il pourra notamment être éligible à un rappel d'heures supplémentaires (HS) sur 3 ans.

L'affaire : En l'espèce, un Directeur des ressources humaines et de la communication (DRH) est licencié et saisit le Conseil de prud'hommes afin, notamment, d'obtenir des rappels d'heures supplémentaires au motif qu'il ne relèverait pas du statut de cadre dirigeant.

La Cour d'appel de Bordeaux le déboute de sa demande, jugeant qu'il remplissait l'ensemble des critères susvisés et bénéficiait notamment d'une large autonomie de décision, dans la mesure où :

- il avait la responsabilité des procédures de licenciement, quand bien même les courriers y afférents étaient signés du Directeur général (DG) ;
- il avait toute latitude pour définir le quantum des provisions sur risque liées aux licenciements effectués, quand bien même il en référerait à son DG qui validait les chiffrages ;
- il bénéficiait de subdélégations de la part du DG pour procéder à la signature des contrats de travail et de leurs avenants, et pour engager la société sur diverses dépenses, telles que l'assistance et la sous-traitance extérieure ;
- il bénéficiait d'une grande marge de manœuvre dans la définition des orientations stratégiques en matière juridique et en matière de risque lié aux ruptures de contrats de travail envisagées.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et casse la décision de la Cour d'appel, aux motifs que :

- si le DRH bénéficiait bien de la part du DG de subdélégations, il devait, en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, en référer à ce dernier qui était titulaire des délégations de pouvoirs initiales ;
- le DRH ne signait ni les lettres de convocation à l'entretien préalable, ni les lettres de licenciement.

Le DRH n'avait donc pas la qualité de cadre dirigeant et était donc en droit de demander le paiement de ses HS.

A noter : Le statut de cadre dirigeant doit donc être apprécié *in concreto* en fonction des conditions d'emploi réelles du salarié concerné. A défaut de démontrer un réel pouvoir décisionnel permettant d'engager la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis des tiers, les juges considéreront que la 4ème condition posée par la Cour de cassation quant à la définition du cadre dirigeant (participation à la direction de l'entreprise) n'est pas remplie.

Inaptitude d'origine professionnelle

L'indemnité compensatrice égale au préavis ouvre-t-elle droit à congés payés ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale,
29 mars 2023, n°21-
21.211**

Rappel : Le code du travail prévoit que le salarié licencié à la suite d'une inaptitude d'origine professionnelle a droit à (article L. 1226-14) :

- une indemnité « spéciale » de licenciement ;
- une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis due en cas de licenciement.

La Cour de cassation juge de manière constante que cette indemnité compensatrice n'a pas la nature d'une indemnité de préavis (*Cass. soc., 15 juin 1999, n° 97-15328 ; Cass. soc., 9 janvier 2008, n° 06-41174*).

L'affaire : une salariée, déclarée inapte par le médecin du travail, est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Elle saisit le Conseil de prud'hommes et dans le cadre de son contentieux, sollicite le versement :

- d'une somme correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis ;
- d'une somme au titre des congés payés afférents à cette indemnité.

La Cour d'appel fait droit à cette demande.

La Cour de cassation censure cette décision et juge que cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre donc pas droit à congés payés.

A noter : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (*Cass. soc., 30 avril 2014 n°12-28374 ; Cass. soc., 9 novembre 2017, n°16-14527 ; Cass. soc. 6 juillet 2022, n° 21-11271*).

Pour mémoire, malgré sa qualification « d'indemnité », cette indemnité compensatrice est assujettie à cotisations

et contributions sociales dans la mesure où elle est imposable (*Cass. soc., 11 janvier 2017, n°15-19959*).

Participation et expertise du CSE

Qui prend en charge l'expertise CSE relative à l'accord de participation ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
05 avril 2023,
n° 21-23.427

Rappel : L'article D. 3323-14 du code du travail prévoit :
« *Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation, les questions ainsi examinées font l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35.* »

Ce renvoi à l'article L. 2325-35 du code du travail est un oubli du législateur et n'a plus lieu d'être. En effet, l'article L. 2325-35 du code du travail visait la prise en charge, par l'employeur, des expertises du comité d'entreprise et a été abrogé par l'ordonnance relative au CSE du 22 septembre 2017.

Compte tenu de ce renvoi, il existait donc une incertitude quant aux modalités de prise en charge de l'expertise CSE concernant l'accord de participation.

L'affaire : Dans le cadre de la communication annuelle du rapport sur la réserve spéciale de participation, un CSE vote le recours à un expert pour l'assister dans l'examen de ce calcul et désigne un cabinet d'expertise à cet effet.

Le CSE et la société ne s'accordent pas sur les modalités de financement de cette expertise et saisissent le président du Tribunal judiciaire. Dans le cadre de ce recours :

- le CSE soutient qu'il s'agit d'une expertise légale qui doit être prise en charge intégralement par l'employeur ;
- la société demande, pour sa part, à ce qu'il soit jugé qu'elle n'a pas l'obligation légale de prendre en charge cette expertise, qui doit être à la charge exclusive du CSE.

La Cour d'appel de Versailles suit la société dans son argumentaire et fait droit à sa demande.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et juge que l'expert-comptable désigné par le CSE sur le fondement de l'article D. 3323-14 du code du travail doit être rémunéré par l'employeur. Pour la Cour de cassation :

- 1) les anciennes dispositions du code du travail relatives au recours à un expert-comptable par le comité

d'entreprise, désormais abrogées, figuraient dans une sous-section « experts rémunérés par l'entreprise » ;

2) cette expertise participe de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise et ne relève donc pas du champ d'application des dispositions du code du travail prévoyant le financement exclusif de l'expertise par le CSE pour l'assister dans la préparation de ses travaux.

A noter : La Cour de cassation reprend ainsi sa jurisprudence antérieure à l'ordonnance relative au CSE du 22 septembre 2017 (*Cass. soc., 28 janvier 2009, n°07-18.284*), selon laquelle l'expertise mandatée par le Comité d'entreprise sur un accord de participation est à la charge exclusive de l'entreprise. Cette jurisprudence est désormais applicable au CSE.

Participation

Quelle est la prescription en matière de participation ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale,
13 avril 2023,
n° 21-22.455**

Par une décision du 13 avril 2023, la Cour de cassation juge que la demande en paiement d'une somme au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, laquelle n'a pas une nature salariale, relève de l'exécution du contrat de travail et est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Cette décision clarifie un régime devenu obscur à la suite des multiples réformes de la prescription intervenue depuis 2008.

Pour mémoire, la prescription de 2 ans court à compter du « jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit » (article L. 1471-1 du code du travail).

La demande d'un salarié qui a connaissance de son droit à participation moins de 2 ans avant de saisir le Conseil de prud'hommes sera donc recevable à agir peu important qu'il demande le paiement de sommes qui auraient dû être versées plusieurs années auparavant.

Harcèlement moral

Le salarié doit-il expressément qualifier les faits de harcèlement moral lorsqu'il dénonce une telle situation ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale,
19 avril 2023, n°21-21.053**

Rappel : Le code du travail protège le salarié qui dénonce, de bonne foi, des agissements de harcèlement (article L. 1152-2), notamment par le fait que le licenciement qui

interviendrait en méconnaissance de cette protection légale doit être jugé nul (article L. 1152-3).

La Cour de cassation a précisé que le salarié n'est pas en droit de bénéficier de cette protection :

- s'il a dénoncé les faits de mauvaise foi, c'est-à-dire s'il a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce (*Cass. soc., 7 février 2012, n°10-18035*) ;
- s'il n'a pas lui-même qualifié les faits d'agissements de harcèlement moral lors de la dénonciation (*Cass. soc., 13 septembre 2017, n°15-23045*).

L'affaire : Une salariée adresse un courrier à son employeur pour dénoncer notamment le comportement de son responsable hiérarchique. Dans le cadre de son courrier, elle fournit plusieurs exemples et indique que ce comportement a entraîné une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé.

Elle est licenciée pour faute grave quelques semaines plus tard aux motifs que son courrier aurait « *gravement mis en cause l'attitude et les décisions prises par le directeur, M. ..., tant à (son) égard que s'agissant du fonctionnement de la structure* ».

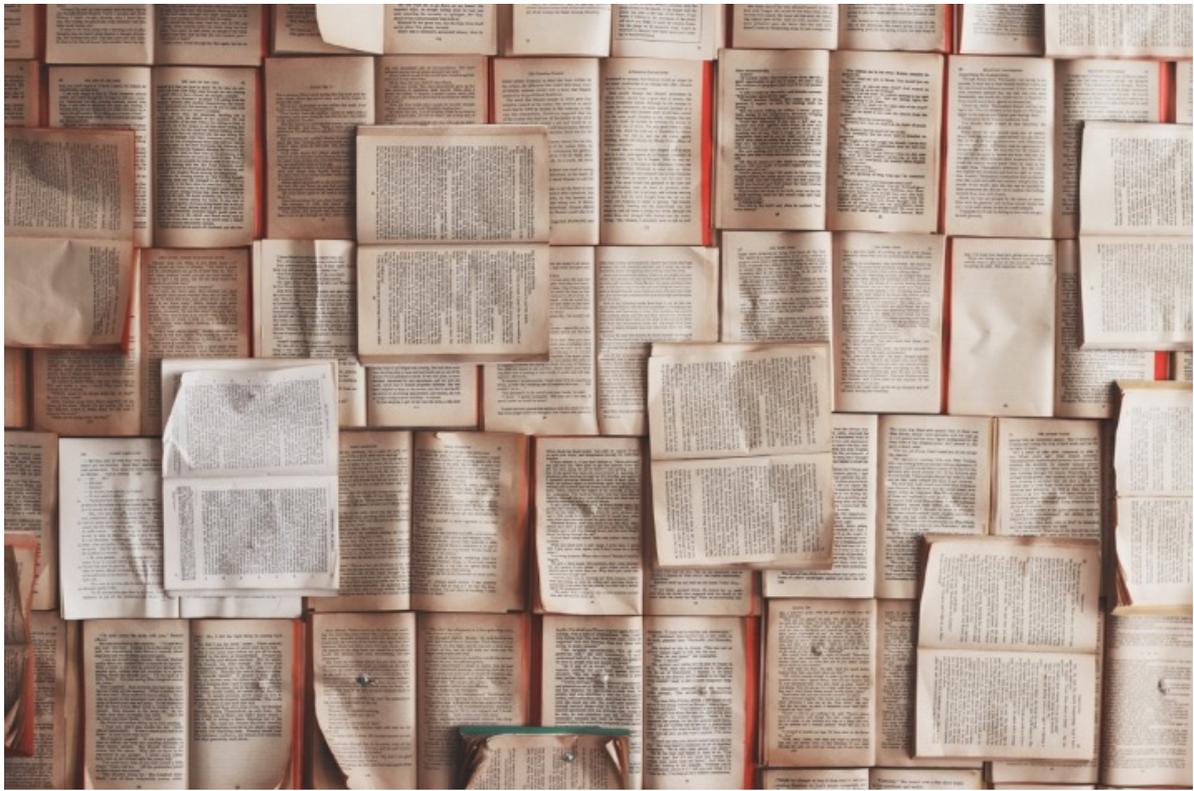
Elle saisit le Conseil de prud'hommes en nullité de son licenciement soutenant avoir subi et dénoncé des agissements de harcèlement moral et invoque les règles protectrices de l'article L. 1152-2 du code du travail.

La Cour d'appel de Caen fait droit à sa demande et juge le licenciement nul.

L'employeur se pourvoit en cassation et soutient notamment :

- qu'il n'a pas formellement reproché à la salariée d'avoir dénoncé un harcèlement moral dans la lettre de licenciement ;
- que la salariée n'est pas en droit de bénéficier des dispositions protectrices du code du travail, faute d'avoir qualifié les faits dénoncés de harcèlement moral ;
- qu'en conséquence, le licenciement ne peut être jugé nul.

Actualité légale et réglementaire



Décret n° 2023-263 du 12 avril 2023 définissant les secteurs autorisés à mettre en œuvre
l'expérimentation prévue par la loi n° 2022-1598 du
21 décembre 2022 relative au remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié
titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire

L'article 6 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, dite loi « Marché du travail », a prévu la possibilité pour les entreprises de conclure, à titre expérimental, un seul contrat court pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents.

Cette expérimentation permet ainsi une dérogation à la règle selon laquelle un CDD ou un contrat de travail temporaire ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié absent. L'article 6 précité rappelle toutefois que les contrats conclus en application de ces dispositions ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Dans ce cadre, un décret du 12 avril 2023, publié au Journal officiel du 13 avril suivant, liste les 66 secteurs d'activité concernés. Il s'agit notamment des secteurs relevant des conventions collectives nationales :

- du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216) ;
- du commerce de détail alimentaire spécialisé et non spécialisé (IDCC 3239 et 1505) ;
- des commerces de détail non alimentaire (IDCC 1517) ;
- des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 0675) ;
- du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) ;
- du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (IDCC 2098) ;
- des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (IDCC 0029) ;
- des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Cette expérimentation s'applique aux contrats conclus entre le 13 avril 2023 et le 13 avril 2025.

Le Ministère du travail a publié une FAQ dédiée à ce sujet via le site internet « travail-emploi.gouv.fr ». Des précisions utiles y sont apportées concernant (notamment) :

- la faculté de conclure un avenant aux CDD conclus avant l'entrée en vigueur du décret, afin de prévoir le remplacement de plusieurs salariés pour l'avenir ;
- la nécessité d'identifier, dans le contrat de travail du remplaçant, les salariés remplacés ainsi que leur qualification professionnelle ;
- la possibilité de conclure un CDD pour assurer le remplacement de plusieurs salariés qui occupent des postes différents ;
- le fait que les motifs d'absence des salariés remplacés n'ont pas à être identiques ;
- le fait que les contrats conclus avant le 13 avril 2025 pourront continuer à produire effet au-delà de cette date.

Au plus tard 3 mois avant le terme de l'expérimentation, le Gouvernement devra remettre un rapport d'évaluation de cette expérimentation au Parlement afin de déterminer les conditions appropriées d'une éventuelle généralisation du dispositif.

Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié

La loi dite « Marché du travail » visée ci-dessus a créé un nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail prévoyant que le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure par son employeur de justifier son absence et de reprendre son poste est présumé avoir démissionné.

Un décret du 17 avril 2023 apporte des précisions concernant la mise en œuvre de ces dispositions et fixe à 15 jours le délai minimal laissé au salarié pour justifier son absence et reprendre son poste.

Ainsi, il est prévu que :

- l'employeur constatant l'abandon de poste doit mettre le salarié en demeure par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge de justifier son absence et de reprendre son poste ;
- le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour justifier de son absence ou reprendre son poste. Dans ce cadre, le décret précise que le salarié peut justifier son absence par un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, « notamment » des raisons médicales, l'exercice de son droit de retrait ou du droit de grève, son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification de son contrat de travail. Le salarié doit indiquer le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure de l'employeur ;
- en l'absence de réponse du salarié dans les 15 jours à compter de la date de présentation de la mise en demeure de l'employeur, il est présumé avoir démissionné de son poste.

Le Ministère du travail a par ailleurs publié une FAQ sur le sujet indiquant notamment que :

- l'employeur doit obligatoirement mentionner dans sa mise en demeure le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste, qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires, et

lui rappeler que passé ce délai, il sera présumé démissionnaire ;

- si le salarié refuse de prendre connaissance de la mise en demeure, cette dernière est quand même notifiée régulièrement dès lors qu'elle a bien été présentée au domicile du salarié. Il en va de même si le salarié, par négligence, n'a pas fourni à son employeur la bonne adresse de son domicile.
- en l'absence de réponse du salarié, la démission sera constatée à la date ultime de reprise fixée par l'employeur ;
- si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur avant le délai de 15 jours en indiquant qu'il ne reprendra pas son poste, il sera tout de même considéré comme démissionnaire à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur ;
- même démissionnaire, le salarié est tenu de respecter l'éventuel délai de préavis qui trouverait à s'appliquer. S'il ne l'exécute pas, l'employeur peut solliciter une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis.

Pour rappel, le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui doit, en principe, statuer dans un délai d'un mois.

Une controverse a rapidement émergé s'agissant de la FAQ publiée par le Ministère du travail et son interprétation. En effet, les services du Ministère ont indiqué à diverses sources que désormais « l'employeur ne peut plus utiliser l'abandon de poste comme fait motivant une faute grave ou lourde ». Le Ministre aurait par ailleurs demandé à ses services de clarifier la FAQ en conséquence, mais cette dernière n'a pour le moment toujours pas été mise à jour. Cette prise de position, qui va au-delà de la lettre des nouveaux textes, a fait l'objet de vives critiques de la part de nombreux praticiens et auteurs de doctrine. Selon les dernières informations relayées par plusieurs sources, l'association Le Cercle Lafay aurait déposé devant le Conseil d'État un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de la réponse apportée par le Ministère du Travail dans sa FAQ, sur l'impossibilité de licencier pour faute grave en cas d'abandon de poste. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de l'issue de ce recours et de l'éventuelle mise à jour de la FAQ précitée.

Décret n° 2023-262 du 12 avril 2023 portant diverses améliorations relatives aux contrôles réalisés par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions sociales du régime général et du régime agricole

Un décret du 12 avril 2023 précise le déroulement des contrôles URSSAF en apportant des garanties supplémentaires aux cotisants.

Notamment, ce décret allonge le délai de prévenance du contrôle en prévoyant que l'avis de contrôle doit être communiqué par l'Urssaf au moins 30 jours avant la date de la première visite de l'agent (contre 15 jours auparavant). La réglementation est ainsi mise en conformité avec la Charte du cotisant mise en place par l'URSSAF qui visait déjà ce délai de 30 jours.

Ces dispositions apportent par ailleurs des garanties concernant la faculté offerte aux Urssaf depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 d'utiliser des documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que la personne qu'ils contrôlent. Ainsi, pour les contrôles effectués à compter du 14 avril 2023, lorsqu'il utilise des documents ou informations obtenus dans le groupe, l'agent chargé du contrôle doit préciser dans la lettre d'observations :

- la nature de ces documents ou informations,

- leur contenu ou les éléments d'information sur lesquels il s'appuie pour fonder son redressement,
- la référence au contrôle et l'identité de la ou des personnes du même groupe d'où proviennent ces documents ou informations et,
- la faculté offerte à la personne contrôlée de demander une copie des documents.

Le décret apporte également des précisions concernant les contrôles opérés dans les entreprises de moins de 20 salariés. Pour rappel, dans ces entreprises, les contrôles URSSAF ne peuvent s'étendre sur une période supérieure à 3 mois, comprise entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations. Dans ce cadre, le décret vient préciser que le début effectif du contrôle correspond, selon les cas, soit à la date de la première visite, soit à la date des opérations de contrôle mentionnées dans l'avis de contrôle (dans l'hypothèse d'un contrôle sur pièces).

Annonces et publications



Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Publication de la loi n° 2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui prévoit notamment le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, a été publiée au Journal officiel le 15 avril dernier.

Cette publication fait suite à une décision du Conseil constitutionnel du 14 avril ayant validé, en grande partie, les dispositions contenues dans cette loi. Seules six mesures ont été censurées par le Conseil constitutionnel, qui a considéré qu'elles n'avaient « pas d'effet ou un effet

trop indirect sur les recettes des régimes obligatoires de base ou des organismes concourant à leur financement ».

Outre le report de l'âge légal de départ à la retraite, cette loi apporte également des évolutions importantes concernant la fermeture des régimes spéciaux, le cumul emploi-retraite, l'accès à la retraite progressive (extension du champ des bénéficiaires) ou encore les conditions pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée.

Les dispositions relatives l'harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite contenues dans la loi de financement rectificative (cf. notre Newsletter du mois de mars 2023) ont également été publiées au Journal officiel et s'appliqueront aux ruptures qui interviendront à compter du 1er septembre 2023.

Projet de loi sur le partage de la valeur ajoutée

Le Ministre du travail a annoncé, le 25 avril dernier, qu'un projet de loi relatif au partage de la valeur ajoutée serait présenté en Conseil des ministres au plus tard au mois de juin 2023. Le projet de texte a d'ores et déjà été transmis au Conseil d'Etat ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il a pour objet de transposer de manière intégrale et fidèle l'ANI sur le partage de la valeur ajoutée conclu le 23 février dernier. Retrouvez l'intégralité de nos commentaires sur cet ANI dans notre Newsletter du mois de mars 2023.

Partenaires sociaux

Accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social

Un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la transition écologique et au dialogue social a été conclu le 24 avril 2023.

Cet accord résulte du constat du « rôle important » des entreprises dans la transition écologique. Il a pour objet d'identifier les « leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social sur la transition écologique », de permettre au dialogue social de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise et d'intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives. L'ANI n'a toutefois pas vocation à édicter de nouvelles obligations en matière de dialogue social.

Les différents chapitres de l'accord sont ainsi structurés autour de deux types de « repères » :

- des « repères juridiques », qui constituent une présentation des principaux outils juridiques prévus par les

dispositions législatives et réglementaires en vigueur, permettant d'encadrer et d'organiser le dialogue social relatif à la transition écologique entre les interlocuteurs sociaux dans l'entreprise, dans les branches professionnelles, ainsi que dans les territoires ;

- des « repères pratiques » destinés à « nourrir et approfondir le dialogue social » : l'accord présente ainsi des outils permettant d'établir un bilan dans le cadre du dialogue social en matière environnementale et d'identifier des leviers de changement susceptibles de répondre aux enjeux environnementaux.

Sont par exemple visées comme actions en matière de ressources humaines :

- la détermination du mode d'organisation et de hiérarchisation des chantiers de la transition écologique, via un accord de méthode, ou, à défaut, une charte,
- la formation des représentants du personnel en matière environnementale,
- l'actualisation du contenu de la base de données économiques, sociale et environnementale (BDESE),
- la prise en compte des risques environnementaux et notamment climatiques dans l'organisation du travail ou encore.

la mise en place d'un plan de mobilité des salariés permettant d'optimiser les déplacements des salariés d'une entreprise (trajets professionnels et domicile-travail), tout en diminuant les émissions carbone et polluantes : co-voiturage, transports en commun, mise en place du forfait mobilités durables, etc.

Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)

Protection sociale complémentaire - catégories objectives

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) apporte de nouvelles précisions concernant l'intégration de certains salariés (ancien « articles 36 ») dans la catégorie objective des cadres, telle que définie par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Pour rappel, pour bénéficier du régime social de faveur applicable à son financement patronal, un régime de protection sociale complémentaire doit respecter certaines conditions et, notamment, présenter un caractère collectif.

Le caractère collectif est respecté si les garanties couvrent l'ensemble des salariés ou, si elles ne couvrent qu'une partie d'entre eux, à condition que ces derniers appartiennent à une catégorie dite « objective » de salariés.

L'appartenance aux catégories de cadres et non-cadres résultant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 constitue une catégorie objective (article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale). Certains salariés non-cadres peuvent eux aussi être intégrés à la catégorie des cadres lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, agréé par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), le prévoit expressément.

Dans ce contexte, le BOSS précise que cette convention ou accord peut laisser la possibilité aux entreprises entrant dans son champ d'application d'intégrer, ou non, ces salariés dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Dans sa dernière version issue d'une mise à jour du 11 avril dernier, le BOSS ajoute que cette faculté doit être expressément mentionnée dans la convention ou l'accord agréé par l'APEC. Autrement dit, en l'absence de cette mention, les entreprises seront obligatoirement tenues d'inclure les salariés tels que définis par la convention ou l'accord dans la catégorie des cadres. Le BOSS complète ainsi un peu plus la doctrine administrative relative à la notion (complexe) de catégorie objective au sens du code de la sécurité sociale.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur l'ensemble des futures évolutions en matière sociale.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboisarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux

Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andré@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

Laura Erbertseder

Avocate – Droit social
erbertseder@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)