
Lettre d'information — 09.09.2023

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 12 minutes

Actualités jurisprudentielles



Contrôle Urssaf : annulation judiciaire d'un redressement et décision implicite de non-assujettissement

**Cour de cassation,
2ème chambre civile,
27 juin 2024, n° 22-
18.178**

Par un arrêt du 27 juin 2024, la Cour de cassation revient sur la portée d'une décision implicite de non-assujettissement prise par une Urssaf en cas d'annulation judiciaire ultérieure de l'entier redressement opéré.

Pour mémoire, une décision implicite de non-assujettissement résulte de l'absence d'observation ou de redressement sur une pratique ayant donné lieu à

vérification lors d'un précédent contrôle. Elle constitue un accord tacite de l'Urssaf sur la pratique concernée empêchant tout redressement dès lors que plusieurs conditions sont réunies : (i) l'organisme doit avoir eu l'occasion, au vu de l'ensemble des documents consultés, de se prononcer en toute connaissance de cause et (ii) les circonstances de droit et de fait au regard desquelles les éléments ont été examinés doivent être restées inchangées (CSS. art. R. 243-59-7). L'Union ne peut alors mettre fin pour l'avenir à une décision implicite que par la notification d'une décision explicite contraire.

La preuve de l'existence d'une décision implicite incombe cependant au cotisant (CA Amiens, 7 février 2023, RG n° 21/00058 ; CA Paris, 13 novembre 2020, RG n° 17/00678).

En l'espèce, une société avait obtenu une décision implicite de non-assujettissement du financement de son régime de retraite supplémentaire mis en place par accord d'entreprise le 18 juillet 2002.

La cotisante entendait se prévaloir de cette décision implicite à l'occasion de deux contrôles :

- le premier en **2013**, portant sur les années **2011 et 2012**. Lors de ce contrôle, l'Urssaf avait initialement envisagé un redressement par lettre d'observations du 8 août 2013 mais y avait finalement renoncé, tenant compte des observations de la société concernant l'existence d'une décision implicite de non-assujettissement antérieure.

L'Union avait toutefois pris soin de demander à la cotisante, par lettre du **4 octobre 2013**, d'appliquer pour l'avenir la règle de droit qu'elle estimait fondée.

- le second en **2018**, relatif aux années **2015 à 2017**, qui avait donné lieu à un nouveau redressement au titre du financement du même régime de retraite supplémentaire.

L'arrêt de la Cour de cassation concerne ce second redressement.

Pour tenter d'en obtenir l'annulation, la société se prévalait du fait que le Tribunal des affaires de sécurité sociale (aujourd'hui le Pôle social du Tribunal judiciaire) d'Épinal avait annulé l'ensemble du contrôle intervenu en 2013 sur un point de procédure, par jugement du 3 février 2016 (plus précisément, en raison de l'irrégularité des modalités d'envoi de l'avis de contrôle préalable).

Dès lors, la décision explicite du 4 octobre 2013 de l'Urssaf devait, selon la cotisante, être réputée n'être jamais intervenue de sorte qu'elle pouvait valablement opposer à l'Union sa précédente décision implicite de non-assujettissement.

La Cour de cassation rejette toutefois cette analyse en indiquant que l'annulation postérieure d'un redressement ne le prive pas de son effet de remise en cause de l'accord tacite antérieur. La société ne pouvait donc plus se prévaloir de cette décision implicite lors du contrôle suivant.

Ce faisant, la Haute juridiction réduit encore l'effectivité de la notion de décision implicite de non-assujettissement, dont la preuve demeure par ailleurs particulièrement difficile à rapporter. La jurisprudence était en effet déjà intervenue dans le passé pour décider que la seule preuve de la consultation des pièces communément présentées lors des opérations de contrôle (livres, bulletins de paye et contrats de travail) était insuffisante (Cass. 2ème civ., 22 septembre 2022, RG n° 21-11.277).

La visite de reprise peut-elle être conditionnée au retour du salarié dans l'entreprise ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 3
juillet 2024, n°23-
13.784**

A la suite d'un arrêt de travail pour maladie de plus de deux ans, un salarié informe son employeur de la fin de son arrêt de travail par lettre du 19 décembre 2017 et sollicite l'organisation d'une visite de reprise. L'employeur lui demande cependant de reprendre son emploi dès la fin de son arrêt de travail et ignore la nouvelle demande du salarié concernant l'organisation d'une visite de reprise adressée le 6 février 2018.

Le salarié saisit alors le Conseil de prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Il considère que celui-ci a manqué à son obligation de sécurité en l'absence de visite de reprise.

En effet, d'après le code du travail, le salarié doit bénéficier d'un examen de reprise auprès du médecin du travail après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie non professionnelle (code trav. art. R. 4624-31). En principe, l'employeur doit saisir le service de santé au travail à cet effet dès qu'il a connaissance de la date de la fin d'arrêt de travail (code trav. art. R. 4624-31).

Le salarié est néanmoins débouté par la Cour d'appel, qui retient, notamment, que le salarié n'avait pas manifesté sa volonté de reprendre le travail et que l'employeur peut demander au salarié de reprendre son travail aux fins de passer la visite de reprise. Elle juge également que l'employeur n'avait pas à reprendre le versement du salaire.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, en jugeant que dans la mesure où le salarié avait informé l'employeur de la fin de son arrêt de travail et demandé l'organisation de la visite de reprise, l'employeur devait organiser la visite de reprise. Il ne pouvait donc conditionner cette obligation au retour effectif du salarié dans l'entreprise.

La Cour d'appel devra donc rejuger l'affaire renvoyée devant elle. Au vu de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, les demandes du salarié ont de grandes chances d'aboutir, notamment dans la mesure où le défaut d'organisation de la visite de reprise permet de justifier une prise d'acte ou une résiliation judiciaire du contrat (Cass. soc., 6 octobre 2010, n°09-66.140 ; Cass. soc., 6 janvier 2021, n°19-19.277).

Salarié protégé : l'employeur doit-il saisir l'inspecteur du travail à l'arrivée du terme d'un CDD sans clause de renouvellement ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 10
juillet 2024, n°22-
21.856**

Un salarié saisit le Conseil des prud'hommes en vue de faire requalifier son CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité en CDI à temps plein et d'obtenir la nullité de la rupture de son contrat de travail invoquant la méconnaissance de son statut protecteur par l'employeur, celui-ci aurait dû, selon lui, saisir l'inspection du travail à l'arrivée du terme de son contrat.

En application des anciens articles du code du travail (code trav. art. L. 122-14-16 et L. 412-18) et d'après la jurisprudence de la Cour de cassation, il était auparavant nécessaire d'obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail s'agissant de la rupture du contrat de travail d'un conseiller du salarié, et ce même à l'arrivée du terme d'un CDD.

La loi de ratification des ordonnances Macron (loi n°2018-217 du 29 mars 2018) a apporté des modifications à la législation en matière de salarié protégé. La loi ne prévoit désormais plus l'obligation de saisine de l'administration pour tous les CDD, mais uniquement pour les CDD saisonniers et d'usage.

Bien que les textes paraissent clairs, la doctrine n'était pas unanime sur l'interprétation des nouvelles dispositions. Ainsi, dans le Guide des salariés protégés de la DGT, mis à jour en décembre 2021, l'administration indiquait que l'employeur devait saisir l'inspecteur du travail préalablement à l'échéance du terme, même s'il n'y avait plus d'autorisation à obtenir.

Alors que les juges du fond accèdent à la demande du salarié, l'employeur forme un pourvoi et obtient gain de cause devant la Cour de cassation.

Selon la Haute juridiction, dans l'hypothèse de l'arrivée du terme d'un CDD sans clause de renouvellement, le code du travail ne prévoit la saisine de l'inspecteur du travail qu'en cas de CDD saisonniers et d'usage. La Haute Juridiction fait donc évoluer sa jurisprudence antérieure, et confirme l'application stricte des nouvelles dispositions du code du travail.

Risque grave : l'expert mandaté par le CSE peut auditionner les salariés sans l'accord de l'employeur

**Cour de cassation,
chambre sociale, 10
juillet 2024, n°22-
21.082**

Le CHSCT d'un groupe hospitalier décide de recourir à une expertise pour risque grave sur le fondement de l'ancien article L. 4614-12, 1° du code du travail (« expert risque grave »), en raison d'une situation de souffrance au travail.

L'employeur saisit le Tribunal judiciaire pour limiter la communication des documents demandés par l'expert et la réduction du coût de l'expertise. L'expert prévoyait notamment d'auditionner 70 salariés, alors que le service concerné par les alertes n'en comptait que 41. L'employeur est débouté de ses demandes, et se pourvoit en cassation contre l'ordonnance du président du Tribunal.

A l'appui de son pourvoi, il fait notamment valoir que l'expert « risque grave » ne peut organiser des entretiens avec le personnel sans son autorisation préalable.

La Cour de cassation rejette néanmoins le pourvoi, en jugeant que si l'expert « risque grave » estime que l'audition de salariés est utile pour accomplir sa mission, ce dernier peut y procéder avec l'accord des salariés concernés. L'accord préalable de l'employeur n'est donc pas nécessaire.

Cependant, l'employeur peut toujours contester la nécessité des auditions auprès du juge, celui-ci appréciant

alors souverainement la nécessité des auditions au regard de la nature de la mission de l'expert « risque grave ».

Cette solution peut sembler contradictoire à celle adoptée pour des experts-comptables. En effet, la Cour de cassation a récemment jugé qu'en matière d'expertise réalisée par un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'accord de l'employeur doit être obtenu avant que l'expert-comptable ne réalise des entretiens avec les salariés. (Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-10.293). A ce titre, l'avocate générale indique dans son avis relatif à l'arrêt du 10 juillet 2024 que la mission de l'expert santé et sécurité diffère de celle de l'expert-comptable. En effet, l'expert santé et sécurité dispose de compétences relevant des sciences sociales et doit construire lui-même l'information, sans pouvoir travailler à partir de documents préexistants contrairement à l'expert-comptable.

Cette jurisprudence s'applique selon nous aux experts mandatés par le CSE qui a désormais remplacé le CHSCT dans ses attributions.

Harcèlement moral subi par un représentant syndical : recevabilité de l'action d'un syndicat

**Cour de cassation,
chambre sociale, 10
juillet 2024, n°22-
22.803**

Un salarié saisit la justice de plusieurs demandes, estimant être victime d'un harcèlement moral aggravé à compter de sa désignation comme membre du CHSCT, puis comme représentant syndical au comité d'entreprise. Son syndicat intervient alors volontairement à l'instance dans le cadre de l'article L. 2132-3 du code du travail, qui permet aux syndicats d'exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Le salarié est débouté de ses demandes en appel et se pourvoit en cassation. L'arrêt d'appel cassé, l'affaire est alors rejugée par la cour d'appel de renvoi qui condamne l'employeur à verser 15 000 euros de dommages et intérêt au salarié, mais aussi 1 000 euros au syndicat.

L'employeur porte de nouveau l'affaire devant la Cour de cassation, en contestant notamment l'intérêt à agir du syndicat, considérant qu'il n'y a pas en l'espèce d'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

La Cour de cassation rejette le pourvoi, et admet la recevabilité de l'action syndicale, dans la mesure où le harcèlement allégué reposerait sur l'appartenance

syndicale du salarié concerné ou sur l'exercice de ses fonctions de représentation, ce qui peut porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

En l'espèce, les conditions pour que le syndicat intervienne à l'audience étaient bien remplies puisque le salarié était titulaire d'un mandat et que les prétendus faits constitutifs de harcèlement moral étaient en lien avec son mandat. En effet, il invoquait notamment une aggravation de sa mise à l'écart à compter de sa désignation au CHSCT ainsi qu'un courrier d'alerte du syndicat à l'employeur l'alertant sur la « placardisation » subie par le salarié.

A défaut de lien avec le mandat, l'intérêt collectif de la profession aurait été plus contestable.

Actualité légale et réglementaire



Activités sociales et culturelles du comité social et économique : interdiction du critère d'ancienneté et délai de mise en conformité

Information de l'Urssaf Caisse Nationale du 30 juillet 2024 relative aux activités sociales et culturelles du CSE

Le financement des activités sociales et culturelles du CSE servies aux salariés sont, par tolérance de l'administration, exonérées de cotisations sociales. Toutefois, l'application de cette tolérance est soumise au respect de certaines conditions, telle que l'absence de discrimination lors de l'attribution des prestations.

Dans ce cadre, l'Urssaf admettait antérieurement que le CSE puisse fixer une condition d'ancienneté pour l'attribution des prestations, dans la limite de **6 mois d'ancienneté**.

Dans une information du **30 juillet 2024**, l'Urssaf Caisse Nationale (UCN) précise qu'il n'est désormais plus possible de conditionner le service des prestations à une condition d'ancienneté. A défaut, le financement des prestations conditionnées à une ancienneté minimum devra être réintégré dans l'assiette des cotisations sociales.

L'UCN a néanmoins prévu un délai de mise en conformité : les CSE et les employeurs ont ainsi jusqu'au **31 décembre 2025** pour modifier les critères de versement de ces prestations. Pendant cette période, si lors d'un contrôle une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéficiaire des prestations, l'organisme en charge du recouvrement s'en tiendra à une observation pour l'avenir.

Cette nouvelle position fait suite à un arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024 (Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812) par lequel il a été jugé que l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.

Attention : la tolérance de l'UCN ne vaut qu'au plan Urssaf. Néanmoins, compte tenu de la position de la Cour de cassation, des salariés seraient fondés à solliciter dès maintenant le bénéfice des activités sociales et culturelles dont ils auraient été privés en raison d'une condition d'ancienneté.

Assurance chômage : prolongation des règles actuelles jusqu'au 31 octobre 2024

Décret n° 2024-853 du 30 juillet 2024 relatif au régime d'assurance chômage

A la suite des dernières élections législatives, le Premier ministre avait annoncé la suspension de la réforme de l'assurance chômage (sur le contenu de cette réforme, voir notre Newsletter du mois de mai dernier).

Dans ce cadre, un décret du 30 juin 2024 avait prolongé le régime actuel jusqu'au 31 juillet dernier.

Un décret du 30 juillet 2024 prolonge à nouveau les règles actuelles jusqu'au **31 octobre** prochain, de même que le système de bonus-malus dont l'application n'était prévue que jusqu'au 31 août. Pour rappel, ce système de bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution de certaines entreprises en fonction du nombre de fins de

contrat ou de mission d'intérim assorties d'une inscription à France Travail.

Cette nouvelle prolongation devrait laisser le temps nécessaire pour permettre la constitution d'un nouveau gouvernement ainsi que à de nouvelles concertations avec les partenaires sociaux.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Soazig Préteseille

Avocate associée – Droit social
preteseille@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



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