



1. Assiette de calcul des budgets du comité d'entreprise : revirement de jurisprudence

Jusqu'à présent, l'assiette de calcul des budgets du comité d'entreprise (budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles) était constituée du compte 641 correspondant au poste « rémunérations du personnel » sous réserve de certaines exceptions (Cass. soc. 30 mars 2011, n°10-30080).

Compte tenu du nombre croissant d'exceptions faites à l'application du compte 641, de l'abondance du contentieux, ainsi que de la résistance de nombreux juges du fond, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence dans deux affaires du 7 février 2018.

Elle abandonne le fondement comptable du compte 641, pour se référer à la notion de « gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale ». Elle précise en outre que sont exclues de cette assiette les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation, ainsi que les rémunérations versées aux salariés mis à disposition.

Ainsi, la Cour de cassation se met ainsi en conformité avec les nouvelles règles relatives au comité social et économique (CSE) résultant de l'une des ordonnances du 22 septembre 2017 qui précise que l'assiette de calcul des budgets du CSE est constituée de l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

À ce jour, le texte inclut les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, mais le projet de loi de ratification des ordonnances envisage d'exclure ces sommes.

Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-16086

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/303_7_38545.html

Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-24231

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/307_7_38546.html

2. Définition du cadre dirigeant

Dans cette affaire, la Cour de cassation indique que le fait que le directeur technique bénéficie d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et de la rémunération la plus élevée dans l'entreprise ne suffisent pas à emporter la qualification de cadre dirigeant, encore faut-il qu'il soit habilité à prendre des décisions de façon autonome.

Pour refuser le statut de cadre dirigeant, la Cour de cassation retient « *que s'il assurait le paiement des factures et le suivi des travaux, rien n'établit qu'il ait pris la décision quant aux commandes, et qu'en ce qui concerne la gestion du personnel, rien ne permettait d'établir qu'il participait à la définition de l'enveloppe budgétaire de gestion du personnel faisant ainsi ressortir que, dans l'exercice de ses fonctions, le salarié n'était pas habilité à prendre des décisions de manière largement autonome* ».

Cass. soc. 20 décembre 2017, n° 16-19853

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036346225&fastReqId=848837580&fastPos=1>

3. Contrôle Urssaf : régularité du contrôle

L'Urssaf doit informer l'employeur du contrôle à venir par l'envoi d'un avis de contrôle, faute de quoi la régularité du contrôle peut être remise en cause. Toutefois, ce document n'est pas nécessaire en cas de recherche de certaines infractions et notamment pour travail dissimulé.

Dans cette affaire, l'entreprise conteste la régularité de la lettre d'observations remettant en cause les exonérations de cotisations au titre d'une implantation en zone franche urbaine au motif que les opérations de contrôle ont été opérées avant l'envoi d'un avis de contrôle, à l'occasion d'opérations de contrôle visant à la recherche d'infraction de matière de travail dissimulé.

La Cour de cassation remet en cause la décision de la cour d'appel validant la régularité du contrôle, car il ressort de la lettre d'observations que les vérifications opérées avant l'envoi de l'avis de contrôle portaient bien sur la réelle implantation de l'entreprise en zone franche urbaine et non sur la recherche d'infraction en matière de travail dissimulé.

Cass. civ 2, 21 décembre 2017, n° 17-11535

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036351271&fastReqId=1574196602&fastPos=1>

4. Détachement au sein de l'Union européenne : le juge peut écarter le formulaire A1 en cas de fraude

Lorsqu'un salarié est envoyé temporairement en mission dans un autre État de l'Union européenne, par dérogation, il est possible de continuer à lui appliquer le régime de protection sociale de l'État d'origine dans le cadre de la procédure de détachement. Cette procédure aboutit à la délivrance d'un certificat, dénommé A1, par l'organisme de sécurité sociale de l'État d'origine.

Dans une affaire du 6 février 2018, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) indique que le juge de l'État d'accueil du salarié détaché peut écarter l'application du certificat A1 en cas de fraude, et ainsi imposer l'application du régime de protection sociale de l'État d'accueil, pour le paiement des cotisations sociales, au lieu de celui de l'État d'origine.

Pour établir la fraude, la CJUE précise que doivent être réunis les éléments suivants :

- Le fait que les conditions requises pour l'obtention du formulaire A1 ne soient pas réunies (élément objectif), c'est-à-dire d'une part qu'un lien soit conservé entre l'employeur et le salarié détaché pendant la durée du détachement et d'autre part que cet employeur exerce habituellement des activités significatives sur le territoire de cet État membre ;
- L'intention des intéressés de contourner ou d'éluder les conditions de délivrance du certificat, en vue d'obtenir l'avantage qui y est attaché (élément subjectif).

CJUE 6 février 2018, aff. C-359/16

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199097&pageIndex=0&doclang=fr&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=408796>

5. Rupture amiable : domaine exclusif de la rupture conventionnelle

Si la rupture du contrat de travail est d'un commun accord, elle doit emprunter la forme de la rupture conventionnelle faute de quoi elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, à la suite de la notification d'une modification de son lieu de travail, une salariée voit son contrat de travail rompu. Elle saisit les juges afin d'obtenir une indemnisation à ce titre.

Est en cause ici l'origine de la rupture du contrat de travail. Le document actant la rupture est intitulé « *rupture de contrat de comme un accord* ».

Les juges estiment qu'il s'agit d'une rupture amiable du contrat de travail imposée par l'employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle et qui devait donc s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 21 décembre 2017, n° 16-12780

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036350412&fastReqId=1084708470&fastPos=1>