LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 43 2019

// le dossier jurisprudence hebdo

Les arrêts décisifs de la semaine, en complément de *l'actualité*

Période d'essai

La rétractation par l'employeur de la rupture de la période d'essai suppose l'accord du salarié

Une cour d'appel ne peut retenir que la période d'essai n'avait pas été rompue pendant une période de suspension du contrat liée à un accident du travail au motif que l'employeur avait annulé cette rupture par des décisions claires et régulièrement notifiées au salarié, sans constater l'accord du salarié à ces rétractations.

Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-27.089 F-D

Une fois la **rupture** du **contrat** de travail notifiée, l'employeur ne peut la rétracter qu'avec l'accord du salarié. Ainsi, il ne peut revenir unilatéralement ni sur le licenciement qu'il a prononcé *(Cass. soc., 12 mai 1998, n° 95-44.354)*, ni sur la résiliation de la période d'essai *(Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 16-15.446 D)*. L'arrêt rendu le 20 février 2019 fait figure de rappel.

Dans cette affaire, la **période d'essai** avait été rompue, à deux reprises, **par** l'**employeur** durant un **arrêt de travail** provoqué par un **accident du travail**. Et l'**employeur** était **revenu** sur ces ruptures **sans** solliciter l'**accord** du **salarié**. Ce dernier a ultérieurement saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts en raison de la nullité de ces ruptures notifiées durant la période protégée au titre de l'accident du travail *(C. trav., art. L. 1226-9; Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-44.325)*. Demande que la cour d'appel a rejetée au motif que l'employeur avait annulé les ruptures d'essai « par des décisions claires et régulièrement notifiées au salarié ».

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation. Il résulte en effet de sa jurisprudence traditionnelle qu'à l'exception de la prise d'acte *(v. Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42.878)*, toute résiliation du contrat par une partie peut faire l'objet d'une rétractation sous réserve de l'accord de l'autre partie, ce qui vaut également pour la rupture de l'essai. **Faute** d'avoir constaté l'**accord du salarié**, les **deux rétractations notifiées** par l'employeur ne pouvaient donc produire **aucun effet juridique**.

À CLASSER SOUS
JURISPRUDENCE 07/19

Contrôle Urssaf

L'Urssaf n'est pas tenue de joindre le procès-verbal de travail dissimulé à la lettre d'observations

Selon l'article R. 243-59 alinéa 5 du Code de la sécurité sociale, à l'issue du contrôle, les inspecteurs du recouvrement communiquent à l'employeur ou au travailleur indépendant un document daté et signé par eux mentionnant l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de la fin du contrôle ; ce document mentionne, s'il y a lieu, les observations faites au cours du contrôle, assorties de l'indication de la nature, du mode de calcul et du montant des redressements envisagés. C'est donc à tort que la cour d'appel a annulé la procédure de contrôle alors que l'Urssaf n'était pas tenue de joindre à la lettre d'observations le procès-verbal constatant le délit de travail dissimulé à l'origine du redressement litigieux.

Cass. 2e civ., 14 février 2019, n° 18-12.150 F-PB

À l'issue d'un **contrôle Urssaf**, une **lettre d'observations**, datée et signée, doit être communiquée **à** l'**employeur**. Celle-ci **comporte** un certain nombre de **mentions impératives**, listées à l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale, et qui constituent des formalités substantielles *(Cass. 2e civ., 3 avril 2014, n° 13-11.516)*. Dans ce nouvel arrêt, la Cour de cassation rappelle ainsi que doivent être mentionnés : « l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de la fin du contrôle » ainsi que, « s'il y a lieu, les observations faites au cours du contrôle, assorties de l'indication de la nature, du mode de calcul et du montant des redressements envisagés ». Cette **liste** est **d'interprétation stricte**.

Ainsi, dans cette affaire, l'Urssaf avait notifié à une société, le 4 janvier 2010, une **lettre** d'observations **précisant** que son **contrôle** avait été **réalisé sur** la **base** d'un **procès-verbal** du 19 septembre 2008 **établi par** un **contrôleur** du travail ayant constaté un recours au **travail dissimulé**. Faute d'avoir été destinataire du procès-verbal à l'origine du contrôle, la société a alors contesté la régularité de la procédure. La cour d'appel lui a donné gain de cause, considérant notamment qu'il s'agissait d'un manquement au principe du contradictoire.

La Cour de cassation casse toutefois l'arrêt d'appel. Interprétant l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale de façon stricte, elle juge en effet que l'**Urssaf** « n'est **pas tenue de joindre** à la lettre d'observations le **procès-verbal constatant** le délit

de **travail dissimulé** à l'origine du redressement litigieux ». Notons que si, depuis le décret du 25 septembre 2017, des mentions obligatoires ont été ajoutées lorsque le contrôle intervient dans le cadre d'une procédure spécifique de lutte contre le travail illégal, la solution devrait malgré tout rester la même. De fait, le législateur impose la simple mention du document constatant l'infraction dans la lettre d'observations, et non la production du document lui-même.

Prévoyance complémentaire

Les modalités de rémunération ne permettent pas de définir une catégorie objective de personnel

Les modalités de la rémunération des salariés d'une entreprise ne constituent pas un critère objectif de nature à fonder des catégories distinctes au sens de l'article L. 242-1 alinéa 6 du Code de la sécurité sociale.

Cass. 2e civ., 14 février 2019, n° 18-11.100 F-PB

Pour que les **contributions patronales** destinées au financement des **prestations complémentaires** de **retraite** et de **prévoyance** soient **exonérées** de **cotisations**, encore faut-il que le **régime** soit à la fois **obligatoire** et collectif *(CSS, art. L. 242-1)*. Et, pour que le dispositif soit considéré comme **collectif**, les garanties doivent bénéficier **soit** à l'**ensemble des salariés**, **soit** à **une partie** d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une **catégorie objective** de personnel. L'article **R. 242-1-1** du Code de la sécurité sociale **liste** ainsi une **série** de **critères objectifs** permettant de fonder des catégories distinctes. Tel n'est pas le cas, selon l'arrêt du 14 février, des modalités de rémunération des salariés.

En l'espèce, l'entreprise avait mis en place, par accord collectif, une couverture frais et santé qui distinguait trois catégories de personnel : les cadres ; les « ouvriers travaillant à la tâche », rémunérés au rendement ; les « autres salariés », payés en fonction d'heures travaillées. Pour ces deux dernières catégories, la participation de l'employeur au financement du régime était prévue à hauteur de 50 % pour les « ouvriers travaillant à la tâche », et de 60 % pour les « autres salariés ». Suite à un contrôle Urssaf, la contribution patronale au financement de la couverture souscrite pour le personnel relevant de ces deux catégories a été réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales. La cour d'appel a toutefois annulé le redressement, considérant notamment que le critère des modalités de rémunération justifiait la distinction entre les « ouvriers travaillant à la tâche » et les « autres salariés ».

La Cour de cassation en décide autrement : « les **modalités** de la **rémunération** des salariés d'une entreprise ne constituent **pas** un **critère objectif** de nature à fonder des catégories distinctes ». L'affaire est donc renvoyée devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

ZOOM

CDD d'usage

L'accord ayant créé le « contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire » est validé par la Cour de cassation

La création, par l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation de linéaires, du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est assortie de garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail à durée déterminée visant à éluder la protection découlant de l'article 2 § 3 de la Convention n° 158 de l'OIT concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

En outre, c'est à bon droit que la Cour d'appel de Paris a retenu que les emplois pourvus par les contrats d'intervention d'optimisation linéaire dans les conditions prévues à l'article 1.1 de l'accord du 10 mai 2010 sont par nature temporaires et qu'il existait, dans le secteur de l'optimisation linéaire, un usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, avant même la conclusion de l'accord du 10 mai 2010.

Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-16.450 FS-PB

Les **partenaires sociaux** de la **CCN** du **personnel** des **prestataires de service** dans le **secteur tertiaire** ont, par un accord conclu le 10 mai 2010, défini « l'optimisation linéaire » comme un secteur d'activité dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois des salariés affectés aux actions correspondantes *(C. trav., art. L. 1242-2, 3°)*. Il **institue** ainsi un **contrat d'intervention à durée déterminée** au profit des **salariés** affectés à des actions « d'**optimisation de linéaires** », consistant essentiellement en « des actions de montage des têtes de gondoles, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires » et des « actions anti-rupture » *(v. Bref social n° 15695 du 23 septembre 2010)*. Saisi d'un recours en annulation de l'arrêté d'extension de cet accord, le Conseil d'État avait décidé de suspendre son verdict jusqu'à ce que le juge judiciaire se prononce sur la validité de l'accord. Un syndicat avait en effet fait valoir que « l'optimisation linéaire » constitue une activité normale et permanente des sociétés qui réalisent ces prestations et qu'il n'existe aucun usage constant de recourir au CDD pour ce type d'activité *(v. CE, 14 mai 2014, n° 357039)*.

Avec cet arrêt du 20 février 2019, le **juge judiciaire** tranche définitivement **en faveur** de la **validité** de l'**accord**, ce qui **devrait** prochainement **conduire** le **Conseil d'État** à **valider** à son tour l'**arrêté d'extension**.

La Cour de cassation confirme en effet que :

– les **emplois** pourvus par les contrats d'intervention d'optimisation linéaire, dans les conditions prévues par l'accord du 10 mai 2010, sont **par nature temporaires** ;

– il existait bien, dans le secteur de l'optimisation linéaire et avant même la conclusion de l'accord, un **usage constant** de ne **pas recourir au CDI**.

L'**accord** est, par ailleurs, **conforme** à l'article 2 de la **convention n° 158** de l'OIT, selon lequel des **garanties adéquates** doivent être prévues contre le recours à des CDD visant à éluder la protection prévue en matière de licenciement. Il renvoie en effet aux dispositions du Code du travail sanctionnant, par la requalification en CDI, la conclusion de CDD ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.