

// le dossier  
jurisprudence hebdoLes arrêts décisifs de la semaine,  
en complément de *l'actualité*

## Retraite complémentaire

**Prescription de l'action en indemnisation  
du salarié en cas d'insuffisance ou d'absence  
de cotisation de l'employeur à la retraite**

En application de l'article 2224 du Code civil, le délai de prescription de l'action fondée sur l'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite, jour où le salarié titulaire de la créance à ce titre a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action, sans que puissent y faire obstacle les dispositions de l'article 2232 du Code civil.

Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-15.568 FP-PB

Lorsqu'un salarié découvre, lors de la liquidation de ses droits à retraite, que l'employeur a cotisé à l'Agirc-Arrco sur une base de calcul incomplète, voire qu'il a négligé de l'affilier, il peut agir en réparation de son préjudice. La jurisprudence a récemment précisé que :

- cette action est soumise à la prescription de droit commun de cinq ans issue de l'article 2224 du Code civil (et non à la prescription afférente au paiement des salaires) ;
- ce délai de prescription ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite (Cass. soc., 11 juillet 2018, n° 17-12.605, n° 16-20.029 FP-PB ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 164/2018 du 11 septembre 2018).

L'arrêt du 3 avril dernier, qui concerne un **employeur ayant omis d'affilier** un salarié à l'Agirc sur une période donnée, apporte une précision supplémentaire : le **délai butoir de 20 ans** prévu par l'article 2232 du Code civil **ne saurait tenir en échec le droit d'agir** du salarié.

En l'occurrence, un salarié ayant liquidé sa retraite le 1<sup>er</sup> juillet 2012 avait engagé son action le 5 décembre 2013 pour faire reconnaître des droits nés sur la période de janvier 1977 à juillet 1986. Bien que le délai de cinq ans courant à compter

de la liquidation des droits ait été respecté, la **cour d'appel** avait jugé la demande prescrite sur le fondement de l'article 2232 du Code civil stipulant que « le report du point de départ, la suspension ou l'interruption de la prescription ne peut avoir pour effet de porter le délai de la **prescription extinctive au-delà de vingt ans à compter du jour de la naissance du droit** ». Pour la cour d'appel, ce délai de 20 ans courait invariablement à compter du dernier jour de la période pendant laquelle l'employeur devait cotiser pour la retraite (juillet 1986). Il s'en déduisait que les droits nés sur la période janvier 1977-juillet 1986 avaient été couverts par la prescription extinctive au plus tard au 1<sup>er</sup> août 2006.

La **Cour de cassation** a **censuré** cette analyse. S'appuyant sur l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme (droit d'agir en justice), la Haute juridiction considère en effet que le délai maximal de 20 ans issu de l'article 2232 ne saurait faire obstacle au droit du salarié d'agir en réparation de son préjudice, dès lors qu'a été observé le délai de cinq ans suivant la liquidation des droits à retraite.

## Frais d'entreprise

**Les frais engagés par l'employeur pour  
des soirées destinées à renforcer la cohésion  
des collaborateurs sont exonérés de cotisations**

Constituent des frais d'entreprise, les dépenses engagées par l'employeur à raison de soirées organisées au restaurant avec les collaborateurs, à l'exclusion de leurs conjoints, dès lors que ces frais avaient un caractère exceptionnel en ce qu'ils n'avaient lieu que trois fois par an, étaient engagés par les salariés dans l'intérêt de l'entreprise et sortaient du cadre de l'exercice normal de leur activité. En outre, ces repas étaient justifiés par la mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise et le développement de sa politique commerciale et donc conformes aux exigences prévues par la circulaire interministérielle du 7 janvier 2003 relative aux frais d'entreprise.

CA Paris, pôle 6, ch. 2, 15 mars 2019, n° 15/02659

Le **remboursement** par l'employeur de **dépenses** engagées par un salarié ou la mise à disposition de biens ou services entrent dans la catégorie des frais d'entreprise, **exonérés** de

**cotisations sociales**, lorsque **trois critères cumulatifs** sont réunis : ces frais ont un caractère exceptionnel, ils ont été engagés dans l'intérêt de l'entreprise et en dehors de l'exercice normal de l'activité du salarié. L'**administration exige en outre** que les dépenses engagées soient **justifiées** par l'**accomplissement des obligations** légales ou conventionnelles de l'**entreprise**, par la mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise ou par le développement de la politique commerciale de l'entreprise (*Circ. DSS n° 2003-07, 7 janvier 2003*). À ce titre l'administration considère notamment comme des frais d'entreprise « l'avantage procuré au salarié eu égard à sa participation à des **manifestations** organisées dans le cadre de la **politique commerciale** de l'entreprise (réception, cocktails, etc.), alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ».

Dans la présente affaire, l'Urssaf avait pourtant réintégré dans l'assiette des cotisations sociales, la prise en charge de frais correspondant à des **soirées** organisées par une grande enseigne d'ameublement, à destination de ses **collaborateurs**. En l'occurrence, trois fois par an, chaque site organisait, par service (administratif, RH, etc.), des soirées auxquelles étaient conviés uniquement les salariés (jamais leurs conjoints), consistant en des repas à l'extérieur dans un restaurant situé à proximité du lieu de travail, ou une soirée bowling ou karting. Le budget était de 30 € par collaborateur pris en charge directement par l'entreprise, les éventuels excédents étant payés par

les salariés. Ces soirées avaient lieu en semaine et le soir, **en dehors du temps de travail**, sans obligation pour les salariés. Pour exclure la qualité de frais d'entreprise, l'Urssaf avait retenu que les **frais** engagés étaient **dépourvus de caractère exceptionnel** et ne relevaient pas de l'activité même de l'entreprise. Le redressement de cotisations atteignait près de 220 000 €.

La **qualification de frais d'entreprise** a toutefois été **retenue** par la **Cour d'appel de Paris**, tous les critères posés par la circulaire du 7 janvier 2003 étant jugés réunis :

- les frais engagés par les salariés avaient un caractère **exceptionnel** en ce qu'ils n'avaient lieu que trois fois par an, étant précisé par ailleurs que « le caractère exceptionnel n'induit pas nécessairement une irrégularité » ;
- ils étaient engagés par les salariés dans l'**intérêt de l'entreprise** et sortaient du cadre de l'exercice normal de leur activité.

Ces repas étaient justifiés « par la mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise et le développement de sa politique commerciale », relève également l'arrêt. En effet, « ces repas, dont les conjoints sont exclus, sont manifestement un moment d'échanges permettant de renforcer la cohésion des collaborateurs au sein d'un même service et favorisant une réflexion sur leurs méthodes de travail et ce même si aucun thème de discussion et de travail n'est préalablement déterminé, même si aucun retour rapport n'est exigé à l'issue de ce repas, même si le fait de ne pas y participer n'est assorti d'aucune sanction ».

## Rémunération

### L'action en paiement de l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles n'est pas soumise à la prescription des salaires

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition. L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée du salarié et n'entre pas dans l'économie générale du contrat. Il en résulte que la demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles ne constitue pas une action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires.

*Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014 FS-PB*

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'**occupation** de son **domicile** à des **fins professionnelles**, dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (*v. Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 11-20.502; Cass. soc., 8 novembre 2017, n° 16-18.499*). Le présent arrêt précise que le **salarié doit être indemnisé** de cette sujétion particulière **même s'il bénéficie**, au titre d'une clause contractuelle, d'une **allocataire forfaitaire pour frais professionnels**. S'agissant d'une VRP dont le contrat prévoyait une prise en charge de ses frais à hauteur de 30 % des commissions, l'arrêt conclut ainsi qu'en l'absence de « mention de nature à établir que ce montant couvrait également la sujétion découlant de l'obligation pour la salariée d'utiliser une partie de son domicile personnel à des fins professionnelles », l'indemnité d'occupation était due.

S'agissant de la prescription applicable au rappel d'indemnité, l'arrêt réaffirme que « l'occupation du domicile à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée du salarié et n'entre pas dans l'économie générale du contrat » (*v. déjà: Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865*). Et d'en déduire que « la **demande en paiement** d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles ne constitue **pas une action engagée à raison** de sommes afférentes aux **salaires** ». Pour la première fois, la Cour de cassation indique ainsi que l'indemnité d'occupation du domicile n'appartient pas à la catégorie des salaires (dont la prescription a été ramenée de cinq à trois ans par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 : *C. trav., art. L. 3245-1*).

Dans cette affaire, qui concernait une action engagée en 2012, c'est donc la **prescription de droit commun** qui devait être appliquée. Celle-ci est passée de 30 ans à **cinq ans** en application de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, laquelle a toutefois prévu que, lorsque la prescription trentenaire était en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi, un nouveau délai de prescription de cinq ans court à compter de cette date, sans que la durée totale ne puisse dépasser 30 ans. En l'espèce, dès lors que l'action n'était pas prescrite à la date d'entrée en vigueur de la loi, le salarié avait donc disposé à compter de cette date d'un nouveau délai de cinq ans pour agir. Ayant introduit son action le 29 novembre 2012, celle-ci était recevable et les créances antérieures au 29 novembre 2007 n'étaient donc pas prescrites. Si l'indemnité avait été qualifiée de salaire, en revanche, puisque la prescription quinquennale s'appliquait déjà au salaire avant la réforme de 2008, seules les créances postérieures au 29 novembre 2007 auraient pu être réclamées.