



1. Prise en charge des amendes routières par l'employeur et avantage en nature

La prise en charge par l'employeur des amendes liées aux infractions routières commises par le salarié avec un véhicule de société constitue un avantage en nature qui doit être soumis aux charges sociales.

Cette prise de position n'allait pas de soi dans la mesure où le Code de la route impute le paiement de l'amende au titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule soit, en pratique, à la société en présence d'un véhicule de fonction. Or, l'avantage en nature se définit comme la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Le salarié conducteur n'étant pas redevable du paiement de l'amende, il ne réalise donc d'économie au sens de la définition de l'avantage en nature. C'est en ce sens que s'était prononcée la cour d'appel.

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et reprend le principe général énoncé par le Code de sécurité sociale selon lequel toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail doivent être assujetties aux charges sociales.

[Cass. 2^e civ. 9 mars 2017, n° 15-27538](#)

2. Port du foulard islamique : décisions de la CJUE

La Cour de justice de l'Union européenne vient de se prononcer sur la possibilité pour l'employeur de sanctionner le port du foulard islamique en entreprise.

Dans une affaire concernant la Belgique, une salariée en contact avec la clientèle, a été licenciée pour avoir porté le voile islamique durant ses heures de travail en dépit du règlement intérieur qui instituait un principe de neutralité. Ce dernier précisait qu'« il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses, ou d'accomplir tout rite qui en découle ».

Les juges estiment qu'une telle disposition ne constitue pas une discrimination directe mais qu'elle peut être constitutive d'une discrimination indirecte qui peut se justifier par un objectif légitime tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse.

Dans une autre affaire concernant la France, une salariée est licenciée pour avoir refusé d'ôter le foulard islamique malgré les souhaits en ce sens exprimés par le client auprès duquel elle avait été assignée.

Les juges exposent que, faute d'avoir été institué par une règle interne, le fait de prohiber le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, constitue une discrimination directe. Une telle discrimination ne peut se justifier par les exigences du client de ne plus voir ses services assurés par une salariée portant le foulard, de tels souhaits ne pouvant pas être considérés comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

Au vu des termes du premier arrêt, la décision aurait vraisemblablement été différente si l'employeur avait posé une règle collective de neutralité pour les postes en contact avec la clientèle, pour l'image commerciale de l'entreprise.

[CJUE, 14 mars 2017 aff. C-157/15](#)

[CJUE 14 mars 2017 aff. C-188/15](#)

3. Contingent d'heures supplémentaires : articulation accord d'entreprise et accord de branche

En matière de durée du travail, la loi du 20 août 2008 a permis aux accords d'entreprise de déroger et de prévaloir sur un accord de branche, notamment quant à la fixation du contingent d'heures supplémentaires.

Dans cette affaire, un accord d'entreprise, signé en 2011, est venu augmenter le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'accord de branche, qui avait été conclu avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008. Un syndicat a demandé l'annulation de l'accord d'entreprise. Il a obtenu gain de cause devant la juridiction d'appel, qui a estimé que les dispositions de la loi ne pouvaient s'appliquer que si les conventions antérieures avaient été dénoncées.

La Cour de cassation censure cette décision en énonçant que les dispositions de la loi du 20 août 2008 sont d'application immédiate et qu'elle permettent de fixer par accord d'entreprise ou d'établissement, le contingent d'heures supplémentaires à un niveau différent de celui prévu par l'accord de branche, et ce quelle que soit la date de conclusion de ce dernier. Les dispositions de l'accord d'entreprise avaient donc bien vocation à s'appliquer.

La portée de cet arrêt dépasse le cadre de la loi du 20 août 2008 et trouve un écho tout particulier au regard de la loi « Travail » du 8 août 2016 qui donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche.

[Cass. soc. 1^{er} mars 2017, n° 16-10047](#)

4. Contrôle Urssaf : conditions du recours à l'échantillonnage

L'Urssaf ne peut valablement avoir recours à une méthode de redressement par échantillonnage que si elle respecte la procédure fixée par le code de la sécurité sociale et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise contrôlée. À défaut, le cotisant peut obtenir la nullité de la totalité du redressement.

Pour éviter des opérations de contrôle trop fastidieuses, la méthode de redressement peut ne pas porter exhaustivement sur le contrôle de chaque salarié mais sur une partie seulement d'entre eux pour ensuite être extrapolée à l'ensemble de la population concernée. Cette méthode de vérification, dite par échantillonnage, est régie par une procédure spécifique prévue par le code de sécurité sociale (art. R 243-59-2).

À ce titre, l'Urssaf doit notamment informer le cotisant au moins 15 jours à l'avance qu'elle aura recours à cette méthode, lui préciser les différentes phases de la procédure, les formules statistiques utilisées pour sa mise en œuvre, les critères utilisés pour définir les sondés, le mode de tirage, etc. L'Urssaf doit également remettre au cotisant un arrêté pris pour l'application de ce dispositif (arrêté du 11 avril 2007). Le cotisant peut s'opposer au recours à cette méthode et peut également présenter ses observations, auxquelles l'Urssaf doit répondre, tout au long du contrôle.

Faute d'avoir respecté cette procédure, le redressement peut être annulé.

À l'occasion d'un litige, les juges précisent que cette procédure doit être mise en œuvre quelle que soit la taille de l'entreprise. La question pouvait en effet se poser à la lecture de l'arrêté du 11 avril 2007 précité qui indique que le nombre d'individus statistiques constituant l'échantillon ne peut être inférieur à 50 alors que l'article R 243-59-2, quant à lui, ne se réfère à aucune taille d'entreprise. Sur le fondement de cet arrêté, visant indirectement des entreprises de plus de 50 salariés, l'Urssaf tentait en vain de faire valoir que la procédure prévue par l'article R 243-59-2 ne s'appliquait qu'aux grandes entreprises et non aux entreprises de moins de 50 salariés comme c'était le cas en l'espèce.

[Cass. 2^e civ. 9 février 2017, n° 16-10971](#)

5. Frais de repas des salariés exerçant leur mission chez le client

Les allocations forfaitaires de repas allouées aux salariés détachés au sein des locaux d'entreprises clientes de manière sédentaire ne constituent pas une prise en charge de frais professionnels et doivent être assujetties aux charges sociales.

Le salarié peut percevoir le remboursement de frais professionnels de repas qu'il est amené à engager par ce qu'il exerce ses fonctions en dehors de son lieu habituel de travail et qu'il ne peut regagner celui-ci ou son domicile durant les heures de repas.

La société faisait valoir que la plupart des salariés ne travaillaient pas dans ses locaux mais sur les sites d'entreprises clientes, de sorte qu'ils se trouvaient « en déplacement hors des locaux l'entreprise ».

L'Urssaf constate que les salariés concernés n'avaient pas d'autre lieu de travail que les locaux des entreprises clientes dans lesquels ils occupaient des fonctions sédentaires et qu'il n'était pas justifié que, durant leur affectation dans l'entreprise cliente, les consultants étaient soumis à des contraintes spéciales les exposant à des dépenses supplémentaires de nourriture qu'il n'auraient pas engagées autrement.

Le lieu de travail habituel de ces consultants étant celui des entreprises clientes, le redressement opéré sur les frais de repas était donc bien justifié.

[Cass. 2^{ème} civ. 9 mars 2017, n° 16-12309](#)

6. Inaptitude physique et congés payés

Le salarié inapte qui n'a été ni reclassé ni licencié dans le délai du mois qui suit sa déclaration d'inaptitude ne peut être mis en congés payés forcés.

Le Code du travail dispose que lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Dans un litige, un employeur entendait faire valoir que le salarié, qui avait été mis en congés payés, avait bien perçu le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Mais les juges rappellent le principe qu'en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, l'employeur ne peut pas substituer son obligation de reprendre le paiement du salaire par le paiement d'une indemnité de congés payés non pris ou par la mise en congés du salarié.

[Cass. soc. 1^{er} mars 2017, n° 15-28563](#)