



1. Portabilité de la prévoyance et des frais de santé en cas de liquidation judiciaire

Selon la Cour de cassation, les dispositions relatives à la portabilité de la prévoyance et au remboursement des frais de santé, n'opèrent aucune distinction entre les salariés des entreprises ou associations in bonis et les salariés dont l'employeur a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire. Elles ne prévoient aucune condition relative à l'existence d'un dispositif assurant le financement du maintien de ces couvertures.

Ainsi, le contrat collectif d'assurance ne prévoyant aucune exclusion de la portabilité pour les salariés licenciés par suite d'une liquidation judiciaire de leur ancien employeur, celui-ci doit être maintenu par l'assureur pendant la période de portabilité.

Cass. 2^e civ. 5 novembre 2020, n°19-17164

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/deuxieme_chambre_civile_570/1151_5_45834.html

2. Redressement Urssaf : les sommes n'ont pas à être « rebrutalisées »

Sauf dispositions particulières contraires, les cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales sont calculées sur le montant brut des sommes et avantages compris dans l'assiette des cotisations, avant précompte s'il y a lieu de la part des cotisations et contributions supportée par le salarié.

Ainsi, dans le cadre d'un redressement par l'Urssaf, les rémunérations versées aux salariés ne doivent pas être reconstituées en base brute, pour être réintégrées dans l'assiette des cotisations. Autrement dit, il n'y a pas lieu de rajouter les cotisations salariales aux sommes à réintégrer.

La Cour de cassation met fin à une pratique de certaines Urssaf.

Cass. 2^e civ. 24 septembre 2020, n° 19-13194

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/deuxieme_chambre_civile_570/776_24_45502.html

3. Régime social du travailleur indépendant n'ayant qu'un seul client

Selon le principe général, doivent être assujetties au régime général toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail accompli dans un **lien de subordination**.

Selon une jurisprudence constante, ce lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

Les juges estiment que le fait que l'entrepreneur individuel :

- intervenait régulièrement pour le compte de son client
- avait pour mission d'encadrer les salariés en l'absence de ce dernier
- devait rendre compte chaque semaine de son suivi des chantiers
- était rémunéré selon un forfait (les factures émises par l'entrepreneur individuel faisaient état de « prestation de suivi et coordination de chantier »)
- n'était pas immatriculé en tant que travailleur indépendant
- n'avait pas d'autres clients

n'était pas de nature à caractériser l'exécution d'un travail dans un lien de subordination.

Le redressement opéré par l'Urssaf qui avait considéré que la prestation avait été exécutée sous la forme d'un salariat n'était donc pas justifié.

Par conséquent, même s'il n'a qu'un seul client et qu'il n'est pas immatriculé en qualité de travailleur indépendant, l'entrepreneur individuel n'est pas nécessairement assujéti au régime général des salariés.

Cass. civ. 2e ch., 8 octobre 2020, n° 19-16606

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/deuxieme_chambre_civile_570/938_8_45632.html

4. Dispense de préavis et acquisition de jours RTT

Un salarié a fait valoir que la dispense de l'exécution du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

Il en déduit valablement que ce principe doit également s'appliquer aux jours de congé liés à la RTT auxquels celui-ci aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis.

L'employeur avait estimé à tort qu'étant dispensé d'exécuter son préavis il ne pouvait pas avoir accumulé des jours RTT au titre des heures « non » faites au-delà de 35 heures.

En conclusion, les jours de RTT étaient bien acquis au titre de la période de préavis non exécuté et devaient donc être indemnisés.

Cass. soc. 14 octobre 2020, n°19-20399

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042464536?tab_selection=juri&searchField=ALL&query=19-20399&searchType=ALL&typePagination=DEFAULT&sortValue=DATE_DESC&pageSize=10&page=1&ab_selection=juri#juri

5. Quel est le degré de protection des jeunes pères face au licenciement ?

En effet, la Cour de cassation admet la licéité des actes préparatoires durant la période de protection instituée par le Code du travail.

Pour rappel, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. Cette règle s'applique aussi bien à la mère qu'au père de l'enfant.

C'est sur ce fondement, qu'un salarié ayant été convoqué durant la période protection, mais dont le licenciement a été prononcé postérieurement à son échéance, entend obtenir la nullité de son licenciement. Estimant sa protection absolue au cours de cette période, il estime qu'aucun acte préparatoire au licenciement ne pouvait être réalisé.

La Cour de cassation réfute cette argumentation et précise que la protection évoquée par le salarié ne met pas en œuvre l'article 10 de la directive 92/85 du 19 octobre 1992, qui confère une protection absolue contre le licenciement uniquement aux salariées en congé maternité. Dès lors, des actes préparatoires au licenciement pouvaient être réalisés durant la période de protection, qui n'est donc pas absolue mais relative.

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12036

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2020_95_95/septembre_9878/818_30_45624.html

6. Crèches : régime social des réservations de berceaux

Selon la Cour de cassation, l'employeur qui verse une subvention à une crèche, afin que des places soient réservées aux enfants des salariés qu'il emploie, bénéficie de l'exonération relative aux services à la personne dans la limite de 1 830 € par an et par salarié.

Ainsi, au-delà de ce seuil, les montants versés par l'employeur doivent être soumis aux cotisations sociales (41 400 € dans cette affaire).

La Cour de cassation écarte l'application des circulaires Acoff n° 2007-001 du 8 janvier 2007 et n° 2007-028 du 5 février 2007 qui prévoient que les subventions qui donnent aux entreprises un droit potentiel de réservation non individualisée n'ont pas à être requalifiées en rémunération et n'entrent pas dans l'assiette des cotisations.

Ainsi, pour bénéficier de cette tolérance de l'Acoff, l'employeur a intérêt à effectuer un rescrit auprès de son Urssaf.

Cass. soc 2^e civ. 8 octobre 2020, n° 19-16898

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042438738?tab_selection=all&searchField=ALL&query=19-16898&page=1&init=true