

La Social NEWSLETTER

Mars 2023

**Le Cabinet PRK &
Associés**

**vous présente sa
Newsletter**

Droit du travail

Sécurité Sociale

Hygiène et Sécurité

**Droit pénal du
travail**

PRK & Associés

59, boulevard Exelmans
75016 Paris
01.44.90.71.00

www.prk-avocats.com
contact@prk-avocats.com



SOMMAIRE

Le télétravail peut être imposé par le médecin du travail

Page 2

Le temps de trajet domicile – lieu de travail peut constituer du temps de travail effectif

Page 2

Sanction de l'URSSAF lors du recours à l'abus de droit implicite

Page 4

La réparation du préjudice d'anxiété ne concerne plus uniquement les employeurs :

Page 6

Irrégularité de l'avis de contrôle et nullité subséquente des opérations de contrôle et de la mise en demeure lorsque l'avis renvoie au site de l'URSSAF et ne permet pas l'accès effectif à la charte du cotisant contrôlé ?

Page 7

Le télétravail peut être imposé par le médecin du travail

Par Lionel HERSCOVICI



Dans un arrêt du 29 mars 2023, la Cour de cassation a sanctionné une association pour ne pas avoir mené des recherches sérieuses de reclassement pour l'un de ses salariés déclaré inapte par le médecin du travail.

La particularité de cette affaire réside dans le fait que le médecin avait formulé des préconisations aux termes desquels le salarié pouvait être reclassé dans un poste administratif, sans déplacement, à temps partiel, en télétravail à son domicile avec aménagement de poste approprié.

L'association faisait notamment valoir que l'obligation de reclassement ne portait que sur des postes existant au sein de l'entreprise et qu'elle n'était pas tenue de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités du salarié.

Elle ajoutait qu'en l'espèce, **qu'il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'association** et que cette modalité d'exécution du contrat de travail n'était pas envisageable au sein de l'association du fait du secret médical attaché à l'activité.

La cour de cassation après avoir retenu que le poste de coordinateur, initialement occupé par la salariée, ne supposait pas l'accès aux dossiers médicaux et qu'il pouvait être pour l'essentiel réalisé au domicile de la salariée, considère que l'employeur aurait dû rechercher à la reclasser sur un poste de coordinateur en télétravail.

Ce faisant, la Cour considère qu'en cas d'inaptitude, **à partir du moment où le poste du salarié peut être télétravaillé**, le fait qu'il n'y ait pas de télétravail dans l'entreprise ne justifie pas le fait de ne pas chercher à **reclasser le salarié déclaré inapte sur un poste en télétravail** suivant les préconisations du médecin du travail.

Cass. Soc 29 mars 2023, n° 21-15.472

Le temps de trajet domicile – lieu de travail peut constituer du temps de travail effectif

Par Emilie TOURNIER



La durée du travail ne cessera jamais d'alimenter les décisions rendues par la Cour de Cassation et ce, sous l'impulsion de plus en plus en prégnante du droit européen.

Il est acquis de longue date que le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (article L.3121-1 du Code du Travail).

De même, il est acquis que le temps de professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, autrement dit le temps déplacement « domicile-lieu de travail », ne constitue pas du temps de travail effectif, sauf s'il excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail du salarié (article L.3121-4 alinéa 4 du Code du Travail).

Dans un arrêt rendu le 1^{er} mars dernier, la Cour de Cassation a rappelé que ces deux

dispositions légales, et les principes qui en découlent, ne sont pas exclusifs l'un de l'autre ; confirmant une décision importante rendue le 23 novembre 2022 (Cass. Soc 23 novembre 2022, n°20-21.924).

Par combinaison des articles L.3121-1 et L.3121-4 du Code du Travail, la Cour de Cassation rappelle le principe suivant : « *lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L.3121-1 du code du travail, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L.3121-4 du même code.* »

⇒ Le temps de déplacement domicile-lieu de travail peut constituer du temps de travail effectif aux conditions cumulatives suivantes : le salarié (i) répond aux directives de son employeur, (ii) se tient à sa disposition et (iii) ne peut pas vaquer à des occupations personnelles.

⇒ Conséquence : ce temps doit être décompté dans la durée hebdomadaire de travail du salarié et peut donner lieu à

l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Dans les faits d'espèce, un salarié Technicien de maintenance réclamait notamment le paiement d'heures supplémentaires effectuées, chaque jour, entre son domicile et les premiers lieux d'intervention chez les clients.

Le salarié faisait valoir qu'il réalisait des opérations de maintenance selon des plannings prévisionnels, avec un véhicule de service de l'entreprise et pouvait transporter des pièces détachées à destination du client.

La Cour de Cassation retient que : « *En se déterminant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié était soumis à un planning prévisionnel pour les opérations de maintenance et que, pour effectuer ces opérations, il utilisait un véhicule de service et était amené à transporter des pièces détachées commandées par les clients, la cour d'appel, qui a statué par des motifs insuffisants à établir que, pendant les temps de déplacement, le salarié ne se tenait pas à la disposition de l'employeur, qu'il ne se conformait pas à ses directives et qu'il pouvait vaquer à des occupations personnelles, n'a pas donné de base légale à sa décision.* »

Il en ressort que **le temps de trajet domicile-lieu de travail des salariés itinérants** (commerciaux, techniciens, etc.) **ou qui n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail (ouvriers), effectuant des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et dernier clients désignés par l'employeur, et qui de surcroît utilisent un véhicule de service appartenant à l'entreprise et contenant du matériel de l'employeur, constitue du temps de travail effectif** qui doit être rémunéré comme tel.

Cette décision de la Cour de Cassation n'est que la transposition de la Directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et de la jurisprudence de la CJUE qui considère que le temps de déplacement des salariés n'ayant pas de lieu de travail fixe et se déplaçant quotidiennement entre leur domicile et le premier et le dernier client constitue du temps de travail effectif. Selon la CJUE, ces salariés doivent être considérés comme étant au travail durant ce trajet (CJUE 3^{ème} Ch. 10 septembre 2015, n°C-266/14).

Enfin, la Cour de Cassation a également précisé que la contrepartie obligatoire en repos ouvre droit à congés payés, dans la mesure où le salarié, dont le contrat de

travail a pris fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos, a droit à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Cass. Soc 1er mars 2023, n°21-12.068

Sanction de l'URSSAF lors du recours à l'abus de droit implicite

Par Benjamin GEVAERT



Par trois arrêts du 16 février 2023, la Cour de cassation vient sanctionner l'URSSAF ayant recours à la notion d'abus de droit implicite sans mettre en place à l'égard du cotisant, la procédure attachée à cette notion.

Pour mémoire, c'est la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 codifiée aux articles L243-7-2 et R2 43-60-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui a créé la procédure d'abus de droit.

L'article L243-7-2 alinéa 1 dispose ainsi « Afin d'en restituer le véritable caractère,

les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 sont en droit d'écarter, comme ne leur étant pas opposables, les actes constitutifs d'un abus de droit, soit que ces actes aient un caractère fictif, soit que, recherchant le bénéfice d'une application littérale des textes à l'encontre des objectifs poursuivis par leurs auteurs, ils n'aient pu être inspirés par aucun autre motif que celui d'é luder ou d'atténuer les contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle auxquelles le cotisant est tenu au titre de la législation sociale ou que le cotisant, s'il n'avait pas passé ces actes, aurait normalement supportées, eu égard à sa situation ou à ses activités réelles. »

L'abus de droit entraîne l'application d'une pénalité correspondant à 20 % des cotisations et contributions dues.

Devant la perspective d'une telle sanction financière, le législateur est venu apporter des garanties procédurales à l'égard du cotisant (R 243-60-3 du code de la sécurité sociale).

Il est prévu notamment que le directeur de l'URSSAF contresigne la lettre d'observations. Ce document mentionne la possibilité de saisir le comité d'abus de droit et les délais impartis à la personne contrôlée pour ce faire.

Devant la complexité d'une telle procédure, l'URSSAF peut préférer se placer implicitement sur le terrain de l'abus de droit tout en s'autorisant ainsi à ne pas suivre la procédure spécifique en la matière.

C'est ce qu'est venu sanctionner la Cour de cassation dans ces trois arrêts du 16 février 2023.

Dans le premier arrêt (pourvoi n° 21-17 207), l'URSSAF reprochait une prétendue manœuvre d'un club de rugby consistant à rémunérer en partie l'un de ses joueurs sous forme de versement d'honoraires, pour droit à l'image, à une société en contrepartie de la prétendue exploitation de l'image individuelle du joueur.

La lettre d'observations précisait explicitement qu'il s'agissait pour la société « d'é luder le paiement des cotisations sociales ».

La Cour d'Appel avait considéré que les termes de la lettre d'observations n'étaient pas de nature à induire que les inspecteurs du recouvrement aient retenu l'existence d'un acte fictif comme allégué par la société.

Selon elle, la référence aux droits éludés correspondait en réalité au constat que les cotisations et contributions sociales n'avaient pas été payées.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement considérant que « l'organisme de recouvrement avait écarté la convention litigieuse au motif qu'elle avait pour seul objet d'éluider le paiement des cotisations sociales, ce dont il résultait qu'il s'était implicitement placé sur le terrain de l'abus de droit pour opérer le redressement. »

Dans le deuxième arrêt (Pourvoi n°21-18322), l'URSSAF avait fondé son redressement sur un « habillage légal des ruptures » relevant que les révocations des mandats sociaux et les licenciements constituaient des actes fictifs donnant lieu au versement de sommes indemnisant leur mise à l'écart de la société.

La Cour d'Appel avait ici considéré que ce chef de redressement était fondé sur un abus de droit.

L'URSSAF, au soutien de son pourvoi, pour tenter de se défaire, indiquait ne s'être pas placé sur le terrain de l'abus de droit dans la mesure où elle n'avait pas appliqué les pénalités de 20 % et faisait remarquer que le comité des abus de droit n'était plus actif depuis le 12 janvier 2015, faute de membres devant le composer.

La Cour de cassation a considéré : « La Cour d'Appel a pu déduire, peu important que l'URSSAF n'ait pas appliquée la pénalité égale à 20 % prévue en

cas d'abus de droit, et alors que le comité des abus de droit était constitué à la date du contrôle, que l'organisme de recouvrement, qui avait écarté les actes litigieux en raison de leur caractère fictif, s'était implicitement placé sur le terrain de l'abus de droit et que la procédure de redressement était irrégulière. »

Dans le troisième arrêt (pourvoi n°2111600), URSSAF reprochait à une société le caractère fictif de licenciements opérés et d'accords transactionnels conclus postérieurement, bénéficiant ainsi d'exonération des cotisations et contributions sociales pour une partie des indemnités.

La Cour d'Appel a annulé ce chef de redressement estimant que l'organisme de recouvrement avait eu recours à la notion d'abus de droit puisqu'il faisait explicitement état du caractère fictif des licenciements opérés et des accords transactionnels conclus postérieurement. De sorte, que se plaçant sur le terrain de l'abus de droit, même implicite, l'URSSAF devait respecter la procédure s'y rapportant.

La Cour de cassation suit, ici encore, le raisonnement de la Cour d'Appel indiquant « La Cour a pu déduire, peu important que l'URSSAF n'est pas appliquée la pénalité égale à 20 %, prévue en cas d'abus de droit, que l'organisme de recouvrement, qui avait écarté les actes litigieux en raison de

leur caractère fictif, s'était implicitement placé sur le terrain d'abus de droit et que la procédure de redressement était irrégulière ».

Il est à noter que dans cet arrêt, la Cour de cassation vient préciser que l'inobservation de la procédure liée à l'abus de droit n'entraînait l'annulation que du seul chef de redressement fondé sur l'abus de droit.

La Cour de cassation par ces trois arrêts du 16 février 2023 transpose une solution déjà dégagée par le juge administratif en matière fiscale visant à sanctionner le recours à l'abus de droit implicite sans la mise en œuvre des garanties qui y sont attachées.

Cass.soc.1^{er} février 2023, pourvoi n°21-18322, 21-17207 et 21-11600

La réparation du préjudice d'anxiété ne concerne plus uniquement les employeurs :

Par Anne-Sophie PATTYN



Par un arrêt en date du 8 février 2023 publié au Bulletin, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'un salarié invoquant une exposition à l'amiante pouvait demander réparation de son préjudice d'anxiété à une entreprise utilisatrice au sein de laquelle il avait travaillé, alors même qu'elle n'était pas son employeur (Cass. Soc. 8 février 2023, n°20-23.312).

En l'espèce, un salarié avait travaillé pendant de nombreuses années pour le compte de différents employeurs dans le cadre d'un marché de sous-traitance conclu avec la SNCF – ce, afin d'effectuer des travaux de manutention et de nettoyage dans les établissements de la SNCF-.

La SNCF a mis fin au marché et, quelques mois plus tard, le salarié a été licencié pour motif économique.

Estimant avoir été exposé à l'amiante, le salarié a saisi la

juridiction prud'homale en vue de solliciter une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété (défini comme des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante).

Le Demandeur a dirigé son action à la fois contre son dernier employeur et la SNCF, entreprise utilisatrice.

La Cour d'appel de PARIS a débouté le salarié de ses demandes formulées à l'encontre de son employeur et a condamné la SNCF, entreprise utilisatrice à réparer le préjudice d'anxiété allégué.

La SNCF s'est pourvue en cassation, considérant que l'action en réparation du préjudice d'anxiété se rattachait au contrat de travail de telle sorte qu'elle ne pouvait, selon elle, être dirigée qu'à l'encontre de l'employeur ayant manqué à l'obligation de sécurité à laquelle il était tenu en vertu des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

La Cour de cassation a cependant validé la décision de la Cour d'appel de PARIS aux motifs que :

- Les articles R. 4511-4 et suivants du Code du travail relatifs à l'obligation générale de coordination des mesures de prévention de l'entreprise utilisatrice,

- n'interdisent pas au salarié de l'entreprise extérieure de rechercher la responsabilité de l'entreprise utilisatrice ;
- Ce, quand bien même l'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés ;
- La responsabilité de l'entreprise utilisatrice peut être engagée au titre de la responsabilité **extracontractuelle**, dès lors que sont établies des fautes ou négligences de sa part dans l'exécution des obligations mises à sa charge, qui ont été la cause du dommage allégué.

La Cour d'appel de PARIS avait notamment relevé que la SNCF ne justifiait pas, pour la période litigieuse alléguée, du respect des dispositions réglementaires applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (cf. décret n°92-158 du 20 février) et notamment :

- De l'établissement d'un plan de prévention ;
- De l'exigence même d'un tel plan dans les marchés conclus avec ses prestataires ;
- S'être assurée de la fourniture effective d'une information sur la nocivité de l'amiante et sur les EPI adaptés aux salariés intervenant sur son site.

La Haute Juridiction en a conclu qu'en l'état de ces constatations, c'était de manière fondée que la Cour d'appel avait « *pu retenir l'existence d'un lien de causalité entre les fautes de l'entreprise utilisatrice qu'elle a constatées et le préjudice d'anxiété personnellement subi par le salarié résultant de son exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave, sans qu'il soit nécessaire que la responsabilité des employeurs sous-traitant au titre de l'obligation de sécurité ait été retenue* ».

Dans son communiqué, la Cour de cassation affiche son objectif quant à la portée de cet arrêt.

Selon ses propres termes, « *cette décision est de nature à assurer la protection des travailleurs intervenant sous des statuts divers dans les locaux d'entreprises utilisatrices. Seules celles-ci connaissent l'historique industriel de leur propre site et la présence éventuelle de substances dangereuses* ».

Cet arrêt est également l'occasion de rappeler aux entreprises utilisatrices faisant intervenir sur leurs sites des entreprises extérieures dans le cadre des dispositions du décret n°92-158 du 20 février 1992 de bien penser à :

- Procéder et fournir le repérage amiante avant travaux ;
- Organiser la visite d'inspection commune

des lieux avec les entreprises extérieures **avant** le commencement des travaux ;

- Désigner les zones de danger et informer les entreprises extérieures sur les risques d'affections professionnelles auxquelles peuvent être exposés leurs salariés afin de définir et mettre en œuvre les mesures de prévention ;
- Elaborer le plan de prévention en y intégrant les mesures de protection **et veiller à son application.**

Cass. Soc. 8 février 2023, n°20-23.312

Irrégularité de l'avis de contrôle et nullité subséquente des opérations de contrôle et de la mise en demeure lorsque l'avis renvoie au site de l'URSSAF et ne permet pas l'accès effectif à la charte du cotisant contrôlé ?

Par Florence BOYER



L'URSSAF de Haute Normandie a interjeté appel d'un jugement rendu par le Pôle social du Tribunal judiciaire de Rouen qui avait déclaré nul et de nul effet son avis de contrôle et prononcé la nullité subséquente des opérations de contrôle, de redressement et de recouvrement.

L'entreprise redressée contestait le principe du redressement et principalement la régularité de l'avis de contrôle.

L'irrégularité de l'avis de contrôle reposait sur les dispositions de l'article R.243-59 du Code de la sécurité sociale qui prévoit que l'avis de contrôle fait état de l'existence d'un document intitulé « Charte

du cotisant contrôlé » présentant à la personne contrôlée la procédure de contrôle et les droits dont elle dispose pendant son déroulement et à son issue.

L'avis de contrôle doit préciser l'adresse électronique où ce document approuvé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, est consultable et indiquer qu'il est adressé au cotisant sur sa demande.

Selon l'entreprise redressée, le simple renvoi mentionné par l'avis de contrôle vers l'adresse électronique Urssaf.fr ne permettait pas un accès utile, direct et effectif à la charte du cotisant contrôlé.

La Cour d'appel de Rouen relève que « *Le tribunal a constaté que l'avis de contrôle du 13 juin 2017 mentionnait l'adresse du site de l'URSSAF et qu'il était nécessaire d'effectuer quatre opérations successives pour accéder à la charte, à savoir, après avoir accédé à la page d'accueil du site de l'URSSAF, écrire dans l'espace de recherche : 'charte du cotisant contrôlé', cliquer sur le lien 'comment se déroule un contrat [ndlr : contrôle] à l'URSSAF' puis sur celui 'liens utiles', aucune de ces opérations ne mentionnant qu'elle permet d'avoir accès et de télécharger la charte* ».

Elle confirme le jugement dont appel en retenant qu'« *il en résulte que l'adresse électronique indiquée dans*

l'avis de contrôle ne permettait pas de consulter aisément la charte avant le début des opérations de contrôle. L'URSSAF qui est débitrice de l'obligation de porter à la connaissance du cotisant contrôlé le contenu de la charte, ne saurait lui reprocher de ne pas avoir sollicité la communication de celle-ci, ni se prévaloir utilement de ce que la charte est accessible sur le site 'servicepublic.fr' ».

Cette décision nous semble conforme à l'esprit des textes même si elle n'a pas, à ce jour, été confirmée par la jurisprudence de la Cour de cassation.

**Cour d'appel de Rouen,
Chambre Sociale, 14
décembre 2022, n° 20/02180**



Pour tout renseignement,
contactez-nous

Cabinet PRK & Associés

59, boulevard Exelmans –
75016 PARIS

Tél : 01.44.90.71.00

Mail : contact@prk-avocats.com

www.prk-avocats.com

LinkedIn : [PRK & Associés](#)