

Actualité jurisprudentielle

(février 2022)

1 - Formation et qualification du contrat de travail	3
a/ Contrat saisonnier.....	3
b/ Surcroît d'activité	3
2 - Exécution du contrat de travail	3
a/ Temps de travail	3
b/ Rémunération.....	4
c/ Travailleur handicapé	4
d/ Travail dissimulé.....	4
3 - Rupture du contrat de travail.....	5
a/ Licenciement disciplinaire	5
b/ Licenciement pour motif économique	6
c/ Prise d'acte et transfert	7
d/ Résiliation judiciaire.....	7
4 – Elections professionnelles.....	7
5 – Institutions représentatives du personnel	8
a/ CSE	8
b/ Heures de délégation	8
c/ Suspension du mandat représentatif	9
d/ Modification des conditions de travail	9
e/ Autorisation de licenciement.....	9
6 - Négociation collective	10
7 – Syndicats.....	11
8 – Contentieux prud'homal	11
9 – Contentieux de la sécurité sociale	11
a/ Assujettissement	11

FIDERE

AVOCATS

b/ Vérification par échantillonnage.....	12
c/ Redressement	12

1 - Formation et qualification du contrat de travail

a/ Contrat saisonnier

Un arrêt du **9 février 2022** ([n° 20-19.496, F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir écarté la qualification d'un contrat en contrat à durée déterminée, motivé par le caractère saisonnier de l'activité, alors que **la salariée était chargée d'une activité de production constante et importante, sans variation saisonnière**, excluant le recours à cette catégorie de contrat.

b/ Surcroît d'activité

Un arrêt du **9 février 2022** ([n° 20-14.880 F-D](#)) rejette le pourvoi dirigé contre la décision d'une cour d'appel qui, constatant que **le salarié avait été engagé pendant trois ans par 41 contrats à durée déterminée, régulièrement reconduits, pour accomplir une tâche de protection de personnalités correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise, sans qu'il soit justifié de surcroûts d'activité**, en a déduit que ces contrats devaient être **requalifiés** en un contrat à durée indéterminée. L'arrêt approuve en outre la cour d'appel d'avoir alloué des dommages-intérêts au salarié pour **discrimination liée à son état de santé** après avoir constaté que **le refus de reconduire le dernier contrat à durée**

déterminée, comme il était d'usage jusqu'alors, était en rapport avec les ennuis de santé du salarié, qui devait reprendre son travail peu de temps après, au terme d'un arrêt pour cause de maladie.

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Temps de travail

* forfait annuel en jours

Un arrêt du **2 février 2022** ([n° 20-15.774 F-D](#)) retient que **la conclusion par un cadre autonome** (vétérinaire en l'occurrence) **d'une convention de forfait en jours sur l'année ne dispense pas ce salarié de respecter le mode d'organisation de l'entreprise, en particulier, le planning des jours de présence établi par l'employeur**. Il approuve une cour d'appel d'avoir retenu une faute grave à l'égard d'une salariée qui n'avait pas respecté à plusieurs reprises les jours de présence fixés par l'employeur, sans prévenir ses collaborateurs. Cette limite à l'autonomie du salarié en forfait-jours a déjà été relevée antérieurement pour la convention de forfait annuel en heures (Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-11.904 FS-B)

* cadre dirigeant

Un arrêt rendu le **9 février 2022** ([n° 20-18.720 F-D](#)) se prononce sur la qualification de cadre dirigeant. Il approuve une cour d'appel d'avoir **écarté cette qualification**

pour un salarié qui ne disposait pas d'une véritable indépendance dans l'organisation de son travail, étant soumis à des directives impératives de l'employeur.

* heures supplémentaires

Un arrêt du **16 février 2022** ([n° 20-16.171 F-B](#)) rappelle le **régime probatoire** des heures supplémentaires, qui oblige en particulier l'employeur, **tenu de contrôler la durée de travail effectuée**, à produire des **éléments propres à justifier de la durée du travail effectivement accomplie** par le salarié, dès lors que celui-ci présente des **éléments suffisamment précis** quant aux heures de travail non rémunérées pour que l'employeur puisse y répondre utilement. Il casse ainsi une décision qui avait rejeté la demande d'un salarié bien que celui-ci ait communiqué des **décomptes suffisamment précis** et que l'employeur n'ait produit aucun élément de contrôle de la durée du travail (sur cette obligation de l'employeur, cf. Cass. soc., 17 février 2021, n° 18-15.972 FS-P, Actualité jurisprudentielle de février 2021, 2, a).

b/ Rémunération

Un arrêt du **9 février 2022** ([n° 20-12.611 F-D](#)) relève que la **prime** constituant une **partie variable de la rémunération s'acquiert au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice**, de sorte qu'elle **n'est pas due pour la partie d'un**

exercice postérieure au départ du salarié de l'entreprise.

c/ Travailleur handicapé

Le **10 février 2022**, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur l'interprétation de l'article 5 de la **directive** n° 2000/78, relative à l'**égalité de traitement en matière d'emploi**, en ce qu'elle prescrit à l'employeur de mettre en place des **aménagements raisonnables** pour des personnes handicapées ([n° C-485/20](#)). Répondant à une question préjudicielle du Conseil d'Etat belge, l'arrêt énonce que **cette disposition implique qu'un travailleur, y compris celui qui accomplit un stage en vue de son recrutement, qui a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles de son poste, soit affecté à un autre poste en rapport avec ses compétences, de ses capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée.**

d/ Travail dissimulé

Le **11 février 2022** ([n° 21-19.494 FS-B](#)), la chambre sociale a **refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur l'article L. 8222-2 du code du travail, qui instaure une solidarité financière entre l'employeur condamné pour travail dissimulé et la personne qui a eu recours à ses services.** La constitutionnalité de ce texte a déjà été reconnue le 31 juillet 2015 par le Conseil

constitutionnel (n° 2015-479 QPC). L'arrêt rappelle que le **donneur d'ordre condamné solidairement dispose d'une action récursoire** contre le ou les débiteurs solidaires, que cette sanction ne constitue pas une atteinte disproportionnée au principe de responsabilité, compte tenu de l'avantage retiré par le donneur d'ordre, que celui-ci garde la possibilité de contester en justice la régularité de la procédure et le bien-fondé de l'action du salarié et que l'atteinte au droit de propriété est justifiée par des objectifs d'intérêt général, en restant proportionnée à ces objectifs.

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

* qualification de la faute

Un arrêt du **2 février 2022 (n° 20-14.782 F-D)** rappelle qu'une mise à pied ne peut être qualifiée de conservatoire qu'à la condition d'être contemporaine de l'engagement de la mesure disciplinaire qu'elle précède. Il casse la décision d'une cour d'appel qui avait retenu cette qualification, alors que la mise à pied était intervenue deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, en se fondant sur la prise en considération de discussions entre les avocats des parties, pendant cette période, en vue de la conclusion d'une rupture conventionnelle qui n'était pas intervenue. S'il est admis que **des raisons particulières sont de nature à retarder l'engagement de la**

procédure disciplinaire (enquête interne nécessaire, saisine d'une instance consultative, plainte pénale, notamment), **tel n'est pas le cas de négociations entre les conseils des parties**. La conséquence de la requalification en mise à pied disciplinaire est alors lourde, puisque le licenciement prononcé ensuite pour le même motif est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse. Un autre arrêt du **2 février 2022 (n° 20-17.140 F-D)** rappelle qu'il n'est pas nécessaire que l'employeur prononce une mesure de mise à pied conservatoire pour que la faute commise par le salarié constitue une faute grave.

* entretien annuel d'évaluation

Un arrêt du **9 février 2022 (n° 20-13.833 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir qualifié de sanction, au regard de l'article L.1331-1 du code du travail, des **reproches précis faits à un salarié au cours d'un entretien annuel d'évaluation**, ensuite repris comme motif de licenciement pour faute grave. Un avertissement, fût-il adressé au salarié dans un compte-rendu d'entretien, peut constituer une sanction disciplinaire.

* liberté d'expression

Un arrêt du **16 février 2022 (n° 19-17.871 FS-B)** énonce que le licenciement prononcé pour un motif tenant à l'exercice non abusif, par le salarié, de sa liberté d'expression est atteint de nullité, en ce qu'il viole une liberté fondamentale garantie par les articles L.1121-1 du code du travail et 10 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des

droits de l'homme. Ce n'est que dans la mesure où le salarié a abusé de cette liberté, en utilisant des termes outranciers ou injurieux, qu'un licenciement peut être valablement prononcé pour ce motif, la seule expression d'un désaccord avec l'employeur ne pouvant suffire à caractériser un abus. Cet arrêt peut être rapproché sur ce point de celui du **19 janvier 2022** ([n° 20-10.057 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de janvier 2022, 3, d), relatif à la liberté d'expression d'un salarié lanceur d'alerte. Toute violation d'une liberté fondamentale qui ne peut être justifiée par l'employeur entraîne la nullité de la mesure qu'il a prise.

b/ Licenciement pour motif économique

*** cause économique**

Un arrêt du **16 février 2022** ([n° 20-20.796 F-D](#)) relève que **l'externalisation d'une activité pour des raisons économiques, entraînant la suppression d'un poste de travail, constitue une cause économique de licenciement, sans qu'il soit nécessaire que cette externalisation soit énoncée dans la lettre de licenciement.**

*** plan de départ volontaire (PSE)**

Un arrêt du **2 février 2022** ([n° 20-21.479 F-D](#)) rappelle qu'**une égalité de traitement doit s'appliquer entre les salariés candidats à un départ volontaire, une différence de traitement devant être justifiée par des raisons objectives et pertinentes, soumises au contrôle du juge. Est ainsi cassée une décision qui avait considéré que le refus d'un**

départ volontaire opposé à des salariées était justifié par la prise en compte de la fragilité de leur projet professionnel et un avis défavorable de la commission mise en place en vertu du PSE, alors que d'autres salariées ayant le même projet avaient obtenu l'accord de l'employeur. Il revient en effet à ce dernier, en cas de contestation, de prouver que des raisons légitimes et pertinentes justifient la différence de traitement.

*** PSE**

Deux arrêts du **16 février 2022** se prononcent sur les conséquences de l'annulation de décisions d'homologation ou de validation d'un PSE, dans des contextes différents. Le premier ([n° 19-21.140 FS-B](#)), applique les dispositions de l'article L.1235-16 du code du travail selon lesquelles **une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires est due au salarié licencié lorsque l'annulation de la décision administrative n'est pas fondée sur l'insuffisance du PSE.** Il casse une décision qui avait condamné l'employeur au paiement de cette indemnité, ainsi que d'une **indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.** ces deux indemnités réparent le même préjudice, constitué par la perte de l'emploi, et ne peuvent se cumuler. Le second arrêt ([n° 20-14.959 FS-B](#)) est rendu dans le cadre du redressement ou de la liquidation judiciaire de l'employeur (L.1233-58 II). Il retient, d'une part, que **l'indemnité due au salarié licencié en cas d'absence de**

décision de validation ou d'homologation du PSE ou en cas d'annulation de la décision administrative répare le caractère illicite du licenciement et ne se cumule pas avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (qui n'est pas due du seul fait de l'annulation de la décision administrative), ni avec l'indemnité due en raison de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, laquelle n'a pas non plus pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; d'autre part, que les six mois de salaires prévus à titre d'indemnisation par l'article L.1233-58-II du code du travail, en cas d'absence de décision d'homologation ou de validation ou en cas d'annulation de la décision administrative, constituent un minimum en sorte que l'évaluation de ce préjudice ne peut être forfaitaire et doit être faite en considération de la situation de chaque salarié.

c/ Prise d'acte et transfert

Un arrêt du [2 février 2022 \(n° 20-16.386 F-D\)](#) admet qu'une prise d'acte puisse être justifiée par des faits de travail dissimulé commis avant le transfert du contrat de travail, l'indemnisation de ce préjudice n'étant prévue qu'en cas de rupture du contrat de travail, intervenue après le transfert.

d/ Résiliation judiciaire

Un arrêt du [16 février 2022 \(n° 20-16.184 FS-B\)](#) se prononce sur l'application à une résiliation judiciaire du contrat de travail des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1387 qui plafonnent le montant des indemnités dues au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il retient que **ce plafonnement est applicable dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à la publication de l'ordonnance.**

4 – Elections professionnelles

* établissements distincts

D'un arrêt rendu le [2 février 2022 \(n° 20-60.262 F-B\)](#) il résulte, d'une part, que des sociétés qui ont signé un accord collectif fixant le nombre des représentants d'un CSE d'établissement dans un CSE central ne peuvent invoquer l'inopposabilité de cet accord pour contester le résultat des élections organisées sur cette base ; d'autre part que, lorsqu'il ne s'est pas prononcé dans le délai de deux mois sur une demande de répartition des sièges et des collèges entre les établissements, ce qui constitue alors une décision implicite de rejet de la demande, le Direccte (Dreets) n'a pas le pouvoir de retirer cette décision implicite pour fixer le nombre et la répartition des établissements et des sièges et qu'en l'absence de recours contre la décision de retrait, celle-ci n'a pas pour effet de suspendre le cours de la procédure électorale, de sorte que les élections peuvent

être organisées sur la base d'un accord collectif conclu entre temps.

5 – Institutions représentatives du personnel

a/ CSE

Un arrêt du **16 février 2022** ([n° 20-14.416 FS-B](#)) rappelle la démarche qui doit être suivie pour déterminer si **l'affichage par un CHSCT (devenu CSE) d'un texte faisant état de faits relevant de la vie privée d'un membre de l'entreprise** est licite. Le CHSCT, auquel succède depuis le CSE, était investi d'une mission de prévention et de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et le CSE qui lui succède dispose du droit d'afficher dans l'entreprise tous les renseignements qui doivent être portés à la connaissance du personnel (L.2315-15). Cependant **cette liberté d'expression dont jouit l'instance représentative du personnel doit être conciliée avec la nécessaire protection de la vie privée des salariés**. En l'occurrence, la communication du comité mettait en cause les rapports entre le chef d'établissement et un responsable hygiène et sécurité, nommément désigné, et contenait ainsi des informations portant atteinte à la vie privée de ce dernier. Pour considérer que cet affichage était licite, la cour d'appel avait retenu que l'information donnée présentait un intérêt pour les salariés. Mais l'arrêt de cassation retient que, **dès lors que des**

renseignements portaient sur la vie privée d'une personne, l'affichage ne pouvait être jugé licite qu'à la condition d'établir que la divulgation d'un fait de la vie privée était indispensable à l'exercice de la mission du CSE, au moment de l'affichage, et que cette **atteinte était proportionnée à l'objectif poursuivi**. Cette méthode, dite "de mise en balance" de droits fondamentaux opposés, s'inspire de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH, 10 octobre 2006, n° 7508/02 ; 17 octobre 2019, n° 1874/13, L.-R./Espagne) et a été appliquée notamment au droit à la preuve de l'employeur ou des salariés, considéré comme l'un des attributs du droit à un procès équitable, notamment en matière de discrimination syndicale (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 19-26.144 F-PB, Actualité jurisprudentielle de septembre 2021, 6, d) ou, en faveur de l'employeur, dans un litige relatif à une sanction disciplinaire contestée (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058 F-S, PBRI, Actualité jurisprudentielle d'octobre 2020, 3, a).

b/ Heures de délégation

Un arrêt du **16 février 2022** ([n° 20-19.194 F-D](#)) rappelle que, si l'employeur a l'obligation de payer à leur échéance normale les heures de délégation des représentants du personnel et des représentants syndicaux, **il est en droit d'exiger ensuite des précisions sur les activités exercées pendant ces heures et, faute de justification, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande en**

restitution des heures de délégation indûment payées.

c/ Suspension du mandat représentatif

Le **9 février 2022** ([n° 21-40.027 FS-B](#)), la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité mettant en cause les dispositions de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'elles ont pour effet d'empêcher un salarié protégé non vacciné d'exercer ses mandats de représentation, en raison de la suspension de son contrat de travail, en relevant que la question ne précise pas quels droits et libertés garantis par la Constitution seraient affectés et que le principe de faveur invoqué ne constitue pas un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946.

d/ Modification des conditions de travail

Deux arrêts du **9 février 2022** ([n° 20-13.711 F-D](#) et [n° 20-20.990 F-D](#)) sont venus rappeler que l'employeur ne peut modifier les conditions de travail d'un salarié investi d'un mandat et qu'en cas de refus de la modification envisagée il lui appartient, soit d'y renoncer, soit de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement. Ainsi en est-il d'une modification de l'organisation du temps de travail à la suite de l'annulation d'une convention de forfait (20-13.711) ou de

l'affectation de salariés exclusivement sur des lignes de TER, alors qu'ils exécutaient jusqu'alors leur travail sur les lignes du RER et du TGV (20-20.990).

e/ Autorisation de licenciement

***décision d'incompétence**

Un arrêt du **2 février 2022** ([n° 19-21.810 FS-B](#)) tire les conséquences d'une décision d'incompétence de l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation, motivée par l'absence de protection en cours au jour de sa décision : cette décision, qui n'a pas été frappée de recours, s'impose au juge judiciaire, qui ne peut en conséquence retenir que le licenciement est nul pour avoir été prononcé à l'égard d'un salarié protégé sans autorisation. L'arrêt approuve par ailleurs la cour d'appel d'avoir écarté une déloyauté de l'employeur, qui aurait consisté à retarder le licenciement, en constatant que le délai de trois mois séparant le refus par la salariée d'une réduction de son temps de travail de l'engagement de la procédure de licenciement était dû aux démarches effectuées pendant cette période par l'employeur afin de rechercher une possibilité de reclassement.

***licenciement après la fin du mandat protecteur**

Un arrêt du **16 février 2022** ([n° 20-16.171 F-B](#)) casse une décision qui, pour annuler le licenciement d'un salarié protégé avait

retenu que la cause du licenciement existait avant la fin de la période de protection, sans qu'une autorisation administrative soit alors demandée. L'arrêt relève que, **si l'employeur ne peut valablement licencier un salarié au terme de la période de protection en raison de faits commis pendant cette période qui devaient être soumis à l'inspecteur du travail, la persistance du comportement fautif après la fin de la période de protection peut justifier un licenciement**, de sorte que la cour d'appel aurait dû vérifier si l'employeur avait eu une exacte connaissance des faits reprochés commis pendant la période de protection et si le comportement fautif invoqué avait persisté au-delà de cette période.

*résiliation judiciaire

D'un arrêt du **16 février 2022 (n° 20-16.184 FS-B)** il résulte que si le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, il ne peut toutefois prétendre à cette indemnité lorsque la période de protection, qui était en cours au moment de sa demande, est expirée au jour de la décision qui prononce la résiliation. Il faut y voir une conséquence de la jurisprudence selon laquelle la résiliation judiciaire du contrat de travail produit effet

au jour de la décision qui la prononce, sauf lorsque le contrat a pris fin antérieurement.

6 - Négociation collective

Relevant qu'en vertu de l'article L.2254-1 du code du travail un accord collectif ne peut modifier sans leur accord les droits que les salariés tiennent de leur contrat de travail et qu'en vertu de l'article L.2251-1 de ce code un accord collectif ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public, comme celles relatives à la cause du licenciement, un arrêt du **16 février 2022 (n° 20-17.644 FS-B)** en déduit qu'un tel accord ne peut suspendre les effets des clauses contractuelles des contrats de travail contraires à ses stipulations, ni prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de l'accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif légitime et serait prononcé selon les modalités applicables à un licenciement individuel, quel que soit le nombre des salariés concernés. Il faut bien entendu réserver le cas des dispositions légales qui dérogent à ces textes, notamment les accords de maintien de l'emploi lorsqu'ils étaient en vigueur (L.5125-2) ou les accords de performance collective (L.2254-2).

7 – Syndicats

***transparence financière**

Tout en rappelant que la condition de transparence financière exigée d'un syndicat doit être **remplie au jour où il entend exercer une de ses prérogatives**, telle la désignation d'un délégué syndical, (sur cette question : cf. Actualité jurisprudentielle de février 2021, 6, a), un arrêt du **2 février 2022 (n° 21-60.046 FS-B)** précise que **l'approbation des comptes du syndicat doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant**. Il casse en conséquence une décision qui, pour annuler la désignation d'un représentant de section syndicale par un syndicat, s'était fondée sur le fait qu'au jour de l'audience il n'était pas justifié de l'approbation des comptes de l'exercice antérieur, bien que l'exercice en cours ne soit pas achevé.

8 – Contentieux prud'homal

***pouvoir du juge**

Dans un arrêt du **16 février 2022 (n° 20-21.758 FS-B)**, la chambre sociale énonce que **le juge judiciaire n'est pas compétent pour déclarer inopposable erga omnes une disposition de nature réglementaire au motif qu'elle serait incompatible avec une directive de l'Union européenne** (en l'occurrence, la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement), **dès lors**

que l'action ne se réfère à aucune situation précontractuelle ou contractuelle précise. Il rejette en conséquence le pourvoi formé en réponse à l'action d'un syndicat qui voulait faire juger par le tribunal judiciaire qu'une disposition du statut réglementaire de la RATP fixant une condition d'âge maximal pour l'accès à un emploi du cadre permanent était contraire à la directive n° 2000/78/CE. Cela ne signifie pas que la juridiction du travail ne pourrait se prononcer sur l'action d'un salarié (ou d'un syndicat agissant en son nom) invoquant la contrariété d'une disposition statutaire le concernant à cette directive, pour en faire écarter l'application à son égard ou obtenir une indemnisation, mais seulement qu'une telle action qui conteste la légalité d'un acte réglementaire à l'égard de tous ne relève pas de la compétence du juge judiciaire.

9 – Contentieux de la sécurité sociale

a/ Assujettissement

Un arrêt du **17 février 2022 (n° 20-19.493 F-B)** rappelle que **la présomption de non salariat édictée par l'article L.8221-6, I du code du travail peut être renversée en apportant la preuve d'un travail accompli au sein d'un service organisé pouvant constituer un indice de subordination lorsque**

l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. Il casse une décision qui avait reconnu la situation de salarié d'un démarcheur en se fondant sur des considérations de fait insuffisantes, notamment sur l'existence d'un état de dépendance économique et d'une rémunération forfaitaire mensuelle. Cette position peut être rapprochée de celle retenue, en sens contraire, dans un arrêt du 24 juin 2021 (n° 20-13.944 F-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2021, 8, c).

b/ Vérification par échantillonnage

Un arrêt du **17 février 2022** ([n° 20-18.104 F-B](#)) se prononce sur le déroulement de la procédure de vérification sur échantillonnage prévue par l'article R.243-59-2 du code de la sécurité sociale. Il rappelle que **cette procédure de contrôle, consistant à limiter la vérification à un échantillon représentatif de salariés, comporte quatre phases** (constitution de la base du sondage, tirage de l'échantillon, vérification exhaustive de l'échantillon et extrapolation à toute la population concernée par l'échantillon) et juge que **le principe du contradictoire, qui doit être observé pendant ces quatre étapes, n'est pas respecté lorsque la vérification exhaustive de l'échantillon retenu qui doit porter sur chaque salarié composant cet échantillon n'est pas suivie d'une communication à l'assujetti, afin qu'il soit mis**

en mesure de faire part de ses remarques et des rectifications qu'il juge nécessaires.

c/ Redressement

Un arrêt du **17 février 2022** ([n° 20-19.547 F-D](#)) relève que si l'employeur qui conteste un redressement peut invoquer à l'occasion d'un recours juridictionnel d'autres moyens que ceux qu'il soulevait devant la commission de recours amiable, **il n'est pas recevable à contester des chefs de redressement qui n'ont pas été critiqués préalablement devant la commission.**

d/ Tarification

Un arrêt du **17 février 2022** ([n° 20-18.850 F-B](#)) rappelle que **lorsque l'activité exercée ne correspond à aucun code risque de la nomenclature, le classement de l'établissement doit être fait par assimilation à un code existant.** Il approuve une cour d'appel d'avoir retenu qu'un établissement qui assurait la préparation de commandes de produits alimentaires, en effectuant des livraisons à des détaillants, avec des opérations de chargement et de déchargement par manutention, relevait par proximité du code 51.6LC (intermédiaire de commerce avec manutention) plutôt que des codes 63.1EE (entreposage et stockage non frigorifique), retenu par la Caisse ou 74-.1GB (groupement d'employeur et coopératives de services divers aux entreprises) invoqué par l'employeur.