

L'arrêt ne se réfère guère au compte 641 dans ses motifs ; c'est l'interprétation dont il a fait l'objet qui lui a donné la portée qu'on lui prête parfois.

Plus récemment, la Cour de cassation n'a d'ailleurs pas, même incidemment, dénoncé la pratique consistant à asseoir la contribution patronale aux activités sociales et culturelles « sur la masse salariale DADS »<sup>(9)</sup>. En revanche, l'arrêt du 31 mars 2011, qui statue sur une autre action du même comité d'établissement de la société IBM, relative cette fois à la contribution patronale aux activités sociales et culturelles, vise précisément le compte 641, et son importance ne peut être ignorée. La discrétion qui entoure cette décision, rendue semble-t-il en formation restreinte et non publiée au *Bulletin*, peut surprendre, car c'est la première fois que la haute juridiction se réfère au compte litigieux et, s'il s'agit d'une règle, il est d'usage, en ce cas, de lui donner une large diffusion.

L'arrêt, qui énonce que « sauf engagement plus favorable, la masse salariale s'entend de la masse salariale brute comptable correspondant au compte 641 », répond sans

(9) Cass. soc., 14 mai 2008, n° 06-19449 et 06-19073, Exxon Mobil.

doute à la première branche du moyen qui invoquait l'usage, dans l'entreprise, de s'en tenir à l'assiette fiscale des salaires déclarés par l'employeur, ce qui, on l'a vu, avait été retenu par l'arrêt de 2005 : l'usage invoqué n'est donc pas, pour la haute juridiction, un engagement plus favorable...

L'arrêt est cependant elliptique dans sa réponse à la deuxième branche, qui l'invitait à se prononcer sur les indemnités, lesquelles, dans le compte 641, n'ont pas la nature de salaire. Certes, le rejet implique que la distinction proposée par le moyen n'est pas pertinente, ce qui, techniquement, paraît suffisant. Mais n'appartient-il pas à la haute juridiction, si elle entend rompre avec sa jurisprudence, de s'en expliquer ?

La troisième branche du moyen l'interrogeait précisément sur le sens qu'il fallait désormais donner à l'article L. 2323-86 qui fixe la règle de financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise et vise les « salaires » payés ; la réponse ne résulte pas de l'arrêt, sauf à décider que les sommes visées au compte 641 ont, toutes, la nature de salaire... Est-ce le cas ? Le doute n'est pas permis en cette matière.

La haute juridiction devrait se prononcer clairement avec toute la solennité qui sied à un arrêt de principe. ●

### III. DROIT DE GRÈVE

#### TRAVAIL

*La caducité d'un préavis de grève illimitée est une question de fait dont l'employeur peut se saisir*

**Conflits collectifs - Droit de grève - Préavis - Grève illimitée - Syndicat - Accord de fin de conflit - Caducité - Employeur - Référé**

Un préavis dit illimité ne saurait constituer un droit de faire grève d'une façon illimitée et sporadique.

Dès lors, l'employeur qui constate qu'il n'y a plus de gréviste, peut en prendre acte soit de concert avec le syndicat, soit seul ; c'est une question de fait et il n'est nul besoin de recourir systématiquement aux juridictions qui sont surchargées.

TGI Nanterre, ord. réf., 7 mars 2012, n° 12/00615 : Syndicat Sud Activités postales Hauts-de-Seine c/ SA La Poste et Direction opérationnelle territoriale Courrier des Hauts-de-Seine de la Poste – M<sup>me</sup> Lacaze, prés. – Selarl Dellien Associés, M<sup>e</sup> Abordjel, av.

Note par  
Sylvie ABORDJEL (1)  
Avocat au barreau  
de Paris

Dans une entreprise chargée d'une mission de service public, un syndicat avait déposé, les 10 et 12 janvier 2012, deux préavis de grève illimitée dont seul le premier avait été suivi immédiatement d'effet de manière continue.

Constatant l'absence de gréviste durant trois jours, l'employeur a informé le syndicat que le préavis du 12 janvier 2012, n'étant plus suivi d'effet, était caduc.

(1) NDLR : l'auteur de la note était l'avocat des défenderesses dans la présente affaire.

Dès réception de ce courrier, le syndicat déposait un nouveau préavis de grève illimitée.

Le syndicat saisissait le juge des référés sur le fondement des articles 808 et 809 du Code de procédure civile aux fins que le magistrat constate, d'une part, la régularité et l'absence de caducité du préavis de grève du 12 janvier 2012 et, d'autre part, que la menace de sanction disciplinaire constitue un trouble manifestement illicite et un dommage imminent.

Le juge des référés ne s'est pas contenté de rejeter les demandes du syndicat, mais s'est prononcé, dans sa motivation, sur deux questions : tout d'abord, celle des effets dans le temps d'un préavis de grève illimitée (I), et ensuite celle relative à la compétence de l'employeur pour constater la caducité du préavis (II).

#### I. LES EFFETS DANS LE TEMPS D'UN PRÉAVIS DE GRÈVE ILLIMITÉE NE SONT PAS ÉTERNELS...

La question des effets dans le temps d'un préavis de grève illimitée n'avait, à notre connaissance, pas encore été tranchée.

Il aurait pu être logique de considérer qu'un préavis de grève illimitée perdure tant qu'il n'a pas été retiré par le syndicat qui en est à l'initiative ou tant que n'est pas intervenu un accord de fin de conflit.

Tel n'est pas le raisonnement suivi par le magistrat qui a estimé qu'un préavis de grève illimitée est caduc dès lors qu'il n'est plus suivi d'effet.

La solution retenue est justifiée. En effet, la grève, qui s'entend d'une cessation collective du travail, trouve sa limite dans la reprise collective du travail qui marque la fin de la validité d'un préavis de grève illimitée.

Surtout, le préavis de grève illimitée dont la validité perdure, même en l'absence de gréviste, constituerait une épée de Damoclès pour l'employeur et autoriserait donc une grève illimitée. Certains abus seraient alors difficilement contrôlables.

L'ordonnance évoque d'ailleurs cet aspect : « Bien qu'il s'agisse d'un préavis dit « illimité », il ne saurait constituer un droit de faire grève d'une façon illimitée et sporadique, voire constituer une grève perlée interdite. »

Un préavis de grève illimitée ne saurait donc constituer un moyen de pression perpétuel sur l'employeur. Cette décision rappelle que le préavis a été « institué pour permettre pendant ce délai de négocier et d'éviter la grève. »

#### II. L'EMPLOYEUR PEUT CONSTATER LA CADUCITÉ D'UN PRÉAVIS DE GRÈVE ILLIMITÉE

Concernant la compétence pour constater la caducité d'un préavis de grève illimitée, la réponse apportée est claire : il s'agit d'une question de fait. L'employeur, seul ou de concert avec le syndicat, peut constater la caducité du préavis.

Là encore, il s'agit d'une décision novatrice.

En effet, si la jurisprudence avait, de longue date, statué sur la régularité ou la licéité du préavis de grève, rappelant que l'employeur ne peut en être juge et qu'il lui appartient, en cas de contestation, de saisir les tribunaux<sup>(2)</sup>, la question de la caducité du préavis n'avait jusqu'alors pas été tranchée.

De ce point de vue, cette décision est intéressante. Elle libère l'employeur et lui permet, ainsi, de gérer les problèmes concrets auxquels il est confronté en cas de survivance de préavis de grève illimitée (gestion des absences, problèmes de sécurité, etc.).

Cette décision, qui tranche pour la première fois une question d'importance, doit cependant être mise en perspective. Tout d'abord parce qu'il s'agit d'une décision de référés, et surtout parce que, dans cette espèce, un nouveau préavis de grève avait été déposé par le syndicat à la suite de la décision de l'employeur.

Peut-on imaginer que la décision du juge aurait été différente en l'absence du dépôt d'un nouveau préavis ? L'avenir le dira sans doute. La cour d'appel de Versailles a été saisie très récemment par le syndicat et ne s'est pas encore prononcée. ●

(2) En ce sens, TGI Paris, 17 juin 1997 : BICC, 15 nov. 1997, n° 1323.

### IV. CONTRÔLE URSSAF

#### SÉCURITÉ SOCIALE

*Des limites du contradictoire en matière de contrôle Urssaf*

**Contrôle Urssaf - Principe du contradictoire - Observations de fin de contrôle - Communication au cotisant - Rapport de fin de contrôle - Annexe - Absence de communication - Régularité du contrôle**

L'article R. 243-49, alinéa 5, du Code de la sécurité sociale n'exige pas la communication intégrale à l'employeur du rapport complet de l'inspecteur du recouvrement et de toutes ses annexes, mais oblige seulement cet agent à communiquer ses observations à l'employeur pour provoquer éventuellement, dans les trente jours, ses explications sur les irrégularités relevées, afin qu'il puisse en être tenu compte lors de l'établissement, à l'issue de ce délai, du rapport transmis à l'organisme de recouvrement.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 16 févr. 2012, n° 11-12166 : Sté Nes c/ Urssaf du Nord - F - P - Rejet pourvoi c/ CA Douai, 17 déc. 2010 - M. Héderer, prés. ; SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Peignot, Garreau et Bauer-Violas, av.