



BULLETIN D'INFORMATION DU GROUPE CEOLIS

DECEMBRE 2015

Cadeaux et bons d'achats du CE : attention aux seuils URSSAF !

Les cadeaux et bons d'achats offerts par le comité d'entreprise aux salariés sont devenus un incontournable dans bons nombres d'entreprises. Avec l'arrivée des fêtes de fin d'année, il est utile de rappeler les règles URSSAF applicables, afin d'éviter de mauvaises surprises !

Les cadeaux et bons d'achats octroyés par le comité d'entreprise sont considérés comme des avantages en nature et donc, susceptibles d'être soumis à cotisations sociales. Heureusement, il existe une tolérance de l'ACOSS !

Plafond de 159 euros

Les bons d'achats et cadeaux sont exonérés de cotisations sociales si leur montant global par **année civile et par salarié, n'excède pas 159 euros** (seuil 2015). Si ce seuil est dépassé, chaque bon ou cadeau peut être

exonéré, si les trois conditions suivantes sont réunies :

- Le bon ou cadeau est attribué à l'occasion des événements suivants :
 - Mariage, PACS,
 - Naissance, adoption,
 - Retraite,
 - Fêtes des mères, fêtes des pères,
 - Sainte Catherine, Saint Nicolas,
 - Noël,
 - Rentrée scolaire pour les enfants de moins de 26 ans (justifiant une scolarité),

- Le bon ou cadeau doit être en relation avec l'événement qu'il est destiné à marquer, *(suite page suivante)*



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Bonnes fêtes de fin d'année

L'année 2015 a été riche en évolutions législatives (loi Rebsamen, mise en place de la base de données unique, loi Macron).

Les élus du personnel seront directement impactés par tous ces changements.

Nous aurons l'occasion d'y revenir dans notre newsletter de janvier 2016, « spéciale » Négociations annuelles obligatoires.

CEOLIS vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

- La valeur du bon ou cadeau ne doit pas dépasser 159 euros (seuil 2015) par année civile
(Le seuil de 159 euros s'applique pour chaque événement séparément, et non pas globalement sur l'année).

(Pour Noël, le seuil s'applique par salarié et par enfant (jusqu'à 16 ans résolus).

Chèques lire, chèques disques, chèques culture : ils ne sont pas concernés par ces dispositions et

peuvent donc être distribués sans limite.

Quelles sont les règles à respecter dans l'attribution des ASC ?

L'attribution des ASC (choix des bénéficiaires et montant des prestations) ne sont pas librement déterminées par les élus du CE ; certaines règles doivent être respectées.

Choix des bénéficiaires

Les bénéficiaires sont en premier lieu les salariés (quel que soit leur contrat de travail : CDI, CDD, apprentissage, temps partiel...) leur famille et les stagiaires. Les intérimaires et les salariés mis à disposition de l'entreprise n'étant pas titulaires d'un contrat de travail dans l'entreprise, ils n'ont pas accès aux ASC sauf dispositions plus favorable (convention, accord d'entreprise). Toutefois, ils doivent avoir accès aux installations collectives (restaurant d'entreprise, transports) aux mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Enfin, les anciens salariés (retraités ou en dispense d'activité) peuvent bénéficier des ASC.



Montant des prestations

Principe de non-discrimination

Attention aux discriminations

Les prestations versées par le CE peuvent être modulées en fonction des priorités définies par les élus. Toutefois, il ne faut pas que cette modulation ait un caractère discriminant fondé par exemple sur l'origine du bénéficiaire, son sexe, ses mœurs, les opinions politiques ou religieuses, l'état de santé ou tout autre critère (voir liste définie par l'article L. 1132-1 du Code du travail). De même, l'ancienneté ou la présence effective dans l'entreprise

sont considérées comme des critères discriminants.

Toutefois, il est possible pour le CE de moduler les montants en fonction du quotient familial ou du montant des ressources des bénéficiaires (mais non pas en fonction de critères tels que le niveau hiérarchique ou la catégorie professionnelle).

Plafond autorisé par l'URSSAF

Pour ne pas que les sommes versées au titre des ASC soient soumises aux cotisations sociales, le total de celles-ci doit être inférieur à 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 159€ pour 2015). Ce plafond est valable par salarié et par an.

A l'occasion de certains événements il est également possible de verser des ASC en dehors de ce plafond annuel : Noël, rentrée scolaire (enfants de moins de 26 ans scolarisés), fête des pères et des mères, ou à l'occasion d'un mariage, d'une naissance, de la retraite. Dans ces cas de figure, le plafond de 159€ s'applique à chaque événement.

Plan de formation : quels sont les documents que l'employeur doit communiquer au CE pour la 2^{ème} réunion annuelle obligatoire ?

Sauf accord d'entreprise, la 2^{ème} réunion obligatoire concernant le plan de formation doit se tenir avant fin décembre. Certains documents (dont le contenu a évolué récemment) doivent être communiqués au CE, 3 semaines avant la réunion.

Deux réunions distinctes

La première réunion porte sur le déroulement du plan de l'année précédente (2014) ; elle doit se tenir avant (donc au cours d'une réunion distincte) la seconde qui porte sur le plan de formation de l'année à venir (2016).

Documents à transmettre au plus tard le 9 décembre

Les documents devant être transmis au plus tard, 3 semaines avant la réunion (Art. L2323-36, Code du Travail), le 9 décembre est la date butoir pour une réunion au 31 décembre.

Ceux-ci sont :

- Le plan de formation, les conditions de mises en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et celles du compte personnel de formation (CPF) pour l'année à venir (2016) ;
- Le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement (lié au non-respect par l'employeur de son obligation relative à l'évolution et à la formation des salariés, constatée lors de l'entretien de bilan organisé tous les 6 ans) ainsi que les sommes versées à ce titre à l'OPCA ou au Trésor Public ;
- Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.



A compter du 1er janvier 2016, les règles relatives aux consultations du comité d'entreprise seront modifiées.

Le comité d'entreprise sera consulté sur 3 grands sujets :

- sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (y compris la formation).

Prime de fin d'année : l'employeur peut-il la supprimer ?

A plusieurs reprises, les salariés ont reçu une prime exceptionnelle de fin d'année ; l'employeur peut-il décider de la supprimer ? Quelles sont les conditions ?

Une prime de fin d'année peut résulter d'un usage, d'un engagement de l'employeur, être inscrite dans la convention collective ou figurer dans un accord collectif. Selon les cas, l'obligation de versement n'est pas la même.



Prime contractuelle

Lorsque la prime est mentionnée au contrat de travail l'employeur ne peut la supprimer de son propre chef. Cette suppression constituerait une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié et la signature d'un avenant.

Peu importe qu'elle soit variable ou non générale ou encore qu'elle ne soit pas précisément définie.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans une affaire où un salarié, après avoir été licencié en début d'année réclamait le versement de la prime de fin d'année de l'année précédente. En effet, son contrat de travail prévoyait une rémunération mensuelle fixe, et une « prime exceptionnelle de fin d'année calculée sur la base d'un mois de salaire pour toute année pleine effectuée ». La prime était donc obligatoire.

Existence d'un usage

En dehors du cas où la prime est rendue obligatoire par le contrat de travail, une obligation peut

aussi naître d'un usage dès lors que les 3 critères suivants sont remplis :

- la généralité : la prime bénéficie à l'ensemble du personnel salarié ou à une catégorie bien déterminée ;
- la fixité : la prime s'applique selon des modalités fixes, stables ;

- la constance : la prime est versée régulièrement et l'a déjà été plusieurs fois de suite, se distinguant ainsi d'une mesure ponctuelle.

Par exemple, une prime de fin d'année dont le mode de calcul est identique (fixité), qui est accordée à tous les salariés (généralité) tous les ans depuis 10 ans (constance), a toutes les chances d'être considérée comme un usage.

S'il y a usage, il est possible d'y mettre fin à condition de respecter une procédure de dénonciation spécifique qui passe par l'information des salariés et des représentants du personnel.

Les représentants du personnel doivent être informés :

- des raisons de la dénonciation ;
- de la nature de l'avantage supprimé ;
- de la date de suppression effective après respect du délai de prévenance.

Cette information ne peut se faire de manière individuelle ou par courrier : elle doit figurer à l'ordre du jour d'une réunion. La loi ne précise pas le délai de prévenance minimum mais il doit être suffisant pour que des négociations entre l'employeur et les représentants du personnel puissent se dérouler.

Est-il possible d'imputer le coût des actions de communications du CE au budget de fonctionnement ?

Pour maintenir les liens avec les salariés, le CE peut réaliser des actions de communications sous différentes formes. Celles-ci peuvent être imputées au budget de fonctionnement mais avec des réserves !

- Il doit réellement s'agir de communication :
Offrir une clé USB, oui, mais il faut que sur celle-ci figure un

fichier pour informer les salariés sur, par exemple, l'utilisation du budget des ASC.

Idem, pour un repas de fin d'année, si au cours de celui-ci, le bilan du CE est exposé aux salariés.

- Le montant n'est pas disproportionné, ni en valeur absolue par rapport aux limites fixées par l'URSSAF, ni

par rapport au budget global de fonctionnement.

Le budget de fonctionnement est avant tout destiné à améliorer l'exercice du mandat des élus, par de la formation, un recours à des expertises, ou l'achat de prestations (rédaction des PV, tenue des comptes...) nécessaires au bon fonctionnement du CE.



Infos express

La ségrégation professionnelle des femmes au travail

La rémunération moyenne annuelle d'un poste occupé par une femme est inférieure de 25,7 % à celle d'un poste occupé par un homme. L'écart s'explique pour partie par le temps partiel (plus courant chez les femmes), mais pour l'essentiel, par la différence de salaire horaire net (16,3 % d'écart).



Des différences sensibles de rémunérations existent également par métiers. Les écarts les plus importants concernent les cadres et les professions intermédiaires. L'écart est particulièrement marqué chez les cadres de la banque et de l'assurance : les femmes gagnent en moyenne 29 % de moins que les hommes.

Plus la qualification augmente et plus l'écart de rémunération hommes/femmes est important. De même, plus la dispersion des salaires sur un métier est importante et plus l'écart de salaire hommes/femmes se creuse. Les femmes étant

concentrées souvent au bas de l'échelle des salaires.

Cette situation s'explique par le « plafond de verre » qui empêche les femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés.

Depuis 1997, la « ségrégation professionnelle » diminue régulièrement, mais beaucoup reste encore à faire.

(d'après une étude de la DARES)

Etat des lieux du travail du dimanche

C'est le sujet d'actualité. C'est le sujet le plus sensible du moment !

La DARES vient de publier une étude sur le travail du dimanche. En 2014, 18 % des salariés et 38 % des non-salariés ont travaillé au moins un dimanche dans le mois. Le travail du dimanche est lié en premier lieu aux activités de services : 60 % des gendarmes et 40 % des policiers travaillent au moins un dimanche par mois, 45 % des personnes qui travaillent dans la santé et le médico-social sont concernées, ainsi que 32 % des salariés de l'hôtellerie-restauration.

Globalement, les salariés qui travaillent le plus le dimanche sont aussi ceux qui travaillent le plus le samedi. De même, les salariés qui travaillent le plus la nuit, sont aussi ceux qui travaillent le plus le dimanche.

80 % des salariés qui travaillent le dimanche sont à temps complet. Ils sont en général plus jeunes que la moyenne des salariés et sont le plus souvent des femmes (55 % du total).

La crise pousse à la réforme du marché du travail en Europe

Le nombre de réformes touchant au travail s'est accru très nettement depuis 2008 en Europe. C'est dans les pays du sud (Italie, Espagne, Portugal) que les réformes ont été les plus nombreuses, sous la pression de l'Europe.

Globalement, on observe une tendance générale à l'assouplissement du droit concernant les contrats de travail : simplification des procédures de licenciement, baisse des indemnités, encadrement des réparations prud'homales.

(Conseil d'Orientation pour l'Emploi)

Les salariés n'ont pas confiance dans leur fiche de paie !

Une étude IFOP réalisée par SECUREX, confirme que de nombreux salariés

n'ont pas confiance dans l'exactitude de leur fiche de paie.

33 % des salariés interrogés ont déjà constaté une erreur dans leur fiche de paie. Les ouvriers du commerce et des transports, dans les PME de 50 à 249 salariés, sont les plus touchés (44 %).

34 % des salariés constatent que le salaire n'est pas versé à date fixe d'un mois sur l'autre.

21 % des salariés ne font pas confiance à l'employeur pour intégrer correctement dans la fiche de paie,

les nouvelles réglementations du droit du travail.

Critères d'ordre des licenciements et périmètre de l'entreprise

L'employeur qui envisage des licenciements économiques doit établir des critères d'ordre de licenciements. En principe, ces critères s'apprécient au niveau de l'entreprise.



Un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir un périmètre géographique inférieur à l'entreprise (agence, bureau, site technique, plateforme).

DECOUVRER NOS FORMATIONS POUR LES ELUS DU PERSONNEL

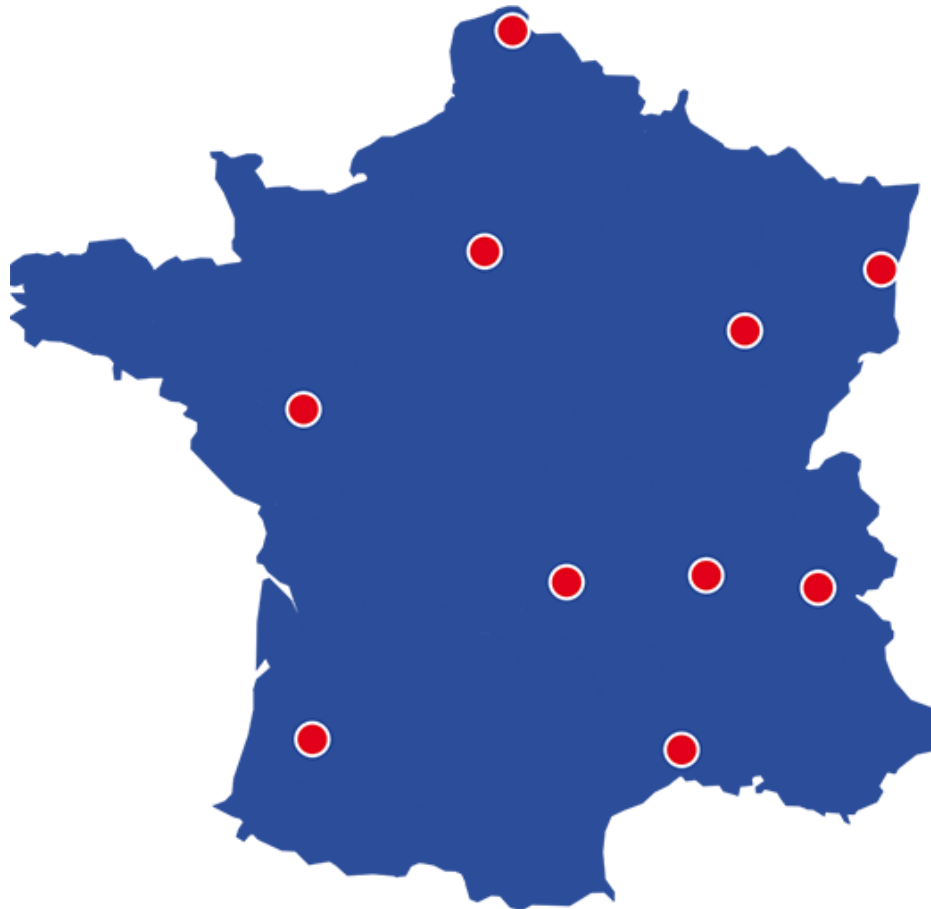
- Formation générale du comité d'entreprise
- Formation du Secrétaire du CE
- Formation du Trésorier du CE
- Formation des Délégués du personnel
- Formation loi "Rebsamen"

Formations réalisées dans votre entreprise

- Devis sur simple demande
- Catalogue téléchargeable sur notre site

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet