



Cadeaux et bons d'achat : connaître les seuils URSSAF, pour échapper aux redressements

La remise de cadeaux et de bons d'achat aux salariés, pour la fin d'année, est l'une des activités sociales et culturelles les plus répandues dans les comités d'entreprises et les CSE. Il est utile de rappeler la règle URSSAF applicable, afin d'éviter des redressements de cotisations.

Normalement, la remise de cadeaux ou bons d'achat aux salariés est soumise à cotisations. Mais il existe deux tolérances :

- L'une concerne les bons d'achats et cadeaux,
- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

(1) Bons d'achat et cadeaux :

1^{re} règle :

Si la valeur cumulée des bons d'achats et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas **166 euros** (en 2018), ceux-ci sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.

2^{ème} règle :

Si cette limite de 166 euros (1^{re} règle) est dépassée, les bons

d'achats et cadeaux seront exonérés, à conditions (cumulatives) :

- d'être en relation avec un événement précis (voir liste ci-après),
- d'être d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement,
- de ne pas dépasser **166 euros** (en 2018), par événement et par année civile.

Liste des événements : Mariage, Pacs, naissances, retraite, fête des pères, fête des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire (enfant âgé de moins de 26 ans).

Précisions :

- *Sainte-Catherine : la limite d'âge est de 25 ans,*
- *Saint-Nicolas : la limite d'âge est de 30 ans.*

(2) Les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture :



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Votre pouvoir d'achat va-t-il encore baisser en 2019 ?

Un député veut soumettre les avantages délivrés par les comités d'entreprise aux cotisations sociales dès lors que l'aide dépasse les 331 € par an et par salarié.

Une chose semble prévisible en tout cas : les comités d'entreprise ne pourront plus tout financer : il faudra faire des choix, si ce texte de loi devait être voté.

En pleine contestation de la forte augmentation des taxes sur l'essence, cette initiative semble pour le moins, malvenue, voire provocatrice.

Si ce projet de loi devait aboutir, le pouvoir d'achat des ménages serait une nouvelle fois touché.

Ils sont entièrement exonérés de cotisations, quel que soit le montant.

(3) Bons d'achat de produits alimentaires :

L'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires courants n'est pas concernée par les seuils d'exonération. Par contre, l'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires non courants, dont le caractère festif est avéré (foie gras, caviar, champagne) bénéficie du seuil d'exonération

de 166 euros (s'ils sont octroyés à l'occasion d'un des événements cités précédemment).



Attention au critère d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales !

Les membres du CSE ou du CE doivent également être vigilants sur les critères d'ancienneté appliqués, pour pouvoir bénéficier d'un cadeau ou chèque cadeau. En effet, ces critères sont considérés, par le législateur, comme discriminatoires, et peuvent donc entraîner une taxation des sommes concernées.

Égalité salariale entre les femmes et les hommes : de nouvelles obligations pour l'employeur

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, comporte de nouvelles obligations de l'employeur, en matière d'égalité salariale. Des obligations de résultat seront exigées des entreprises défaillantes.



En France, malgré plusieurs textes de loi, ces vingt dernières années, les écarts de rémunération femme /

homme restent importants. Les femmes gagnent 24 % de moins que les hommes par an (salaire annuel moyen). En équivalent temps plein, cet écart est de 17 %. A poste et expérience équivalents, les femmes touchent 12,8 % de moins que les hommes.

À compter du 1^{er} janvier 2019 (dans les entreprises de plus de 250 salariés) et du 1^{er} janvier 2020 (dans les entreprises de 50 à 250 salariés), l'employeur devra publier chaque année des indicateurs (déterminés par décret à venir) relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ces indicateurs figureront dans la base de données économiques et sociales (BDES), mise à disposition

des membres du comité social et économique (CSE).

Les entreprises qui n'atteindraient pas un certain niveau de résultat (décret à paraître) disposeraient d'un délai de trois ans, pour se conformer au décret.

Les mesures mises en œuvre pour réduire les écarts seront déterminées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO), ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE).

L'entreprise qui au terme des trois ans, n'aurait pas atteint les objectifs sera passible d'une pénalité.

Barèmes d'indemnités prud'homales : comment contourner ceux-ci pour obtenir plus ?

L'une des ordonnances MACRON publiées au Journal officiel du 23 septembre 2017 fixe le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce barème a fait couler beaucoup d'encre. En effet, il s'impose au juge.



En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, si le salarié ou l'employeur refuse une réintégration dans l'entreprise, le juge accorde au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les planchers et plafonds fixés par le Code du travail, en fonction de l'ancienneté du salarié.

Ce barème s'impose également en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d'acte du contrat de travail jugé aux torts de l'employeur.

Ces barèmes d'indemnités ne s'appliquent pas en cas de licenciement nul. Dans ce cas, le salarié, s'il ne demande pas à réintégrer l'entreprise ou si la réintégration est impossible, a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire. Aucun plafond n'est prévu. Le juge a donc toute liberté pour fixer le montant de l'indemnisation.

Les cas de nullité sont : la violation d'une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale, des faits de harcèlement moral ou sexuel, un licenciement discriminatoire, un licenciement faisant suite à l'action en justice du salarié en matière d'égalité professionnelle, un licenciement faisant suite à la dénonciation par le salarié de crimes et délits, l'exercice d'un mandat par un salarié protégé, la protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

À l'époque, de nombreux professionnels craignaient une inflation des contentieux en nullité du licenciement, pour contourner

l'application des barèmes obligatoires.

Un an après, qu'en est-il ?

On observe qu'effectivement, la stratégie de nombreux salariés (et de leurs conseils), pour contourner l'application des barèmes, est de rechercher une cause de nullité du licenciement, en invoquant le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination ou la violation d'une liberté fondamentale.

On observe également une forte augmentation des demandes accessoires. Il ne s'agit plus ici de contourner les barèmes obligatoires, mais d'aller chercher une indemnisation complémentaire (contestation forfait jours, paiement d'heures supplémentaires).

L'application des barèmes obligatoires crée des inégalités de traitement et ne tient pas compte des situations personnelles de chacun. Il est donc normal qu'un salarié cherche à contourner ceux-ci.

Une fois de plus, en voulant réduire la marge de manœuvre et les voies de recours des salariés, le législateur se prend les pieds dans le tapis ...

Absence ou insuffisante de la BDES, quelles conséquences juridiques ?

La base de données économiques et sociales (ou BDES) est l'outil qui sert de support aux élus du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE), pour toutes les consultations récurrentes et ponctuelles. Cette base devait être obligatoirement mise à disposition des élus, par l'employeur, au plus tard le 14 juin 2015.



Force est de constater aujourd'hui que de nombreuses entreprises ne se sont pas conformées à la loi. Certaines ne l'ont tout simplement pas mise en place, d'autres ne l'ont créée que partiellement.

Les trois grandes consultations annuelles obligatoires du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale) ne sont pas non plus toujours conformes à la loi.

Les conséquences juridiques de ces manquements peuvent être redoutables. Illustrations avec

quelques décisions de justice récentes.

1^{re} conséquence : le délai de consultation ne court pas...

Dans le cadre de l'information / consultation du CSE, les élus disposent d'un certain délai pour rendre leur avis (entre 1 et 3 mois). La Cour de cassation estime, dans un arrêt récent, que le délai de consultation ne peut pas commencer à courir, en l'absence de BDES. La conséquence est donc redoutable !

2^e conséquence : un projet peut être bloqué par les élus...

Le TGI de Nanterre vient de suspendre (décision du 28 mai 2018) une procédure d'information / consultation des élus du comité d'entreprise, sur un projet de cession d'entreprise, du fait que la consultation sur les orientations stratégiques n'avait pas été organisée.

3^e conséquence : une opération projetée peut être suspendue...

Le TGI de Nanterre vient de suspendre un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) au motif que la BDES n'était pas conforme.

Des informations prévisionnelles étaient absentes de cette base. Le délai d'information / consultation ne pouvant pas commencer à courir.

4^e conséquence : le délit d'entrave...

Au-delà des trois exemples tirés de l'actualité, le fait pour un employeur de ne pas mettre en place la base de données économiques et sociales, ou que celle-ci ne soit pas conforme, constitue un délit d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.



Réseaux sociaux et dénigrement de l'employeur

Les réseaux sociaux sont devenus des outils de communication puissants. De plus en plus de contentieux opposent l'employeur et le salarié, à propos de l'utilisation de ces outils, notamment en matière de dénigrement de l'employeur.

Alors, peut-on tout dire sur Facebook, Twitter, etc. ?

Une salariée est licenciée pour faute grave, suite à la diffusion, sur Facebook, de propos injurieux et de

menaces, envers son employeur. Ce licenciement est jugé injustifié par la cour d'appel et la Cour de cassation.

Quel est le raisonnement des juges, dans cette affaire ?

Les libertés individuelles sont fondamentales. Le salarié bénéficie, dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise, d'une liberté d'opinion et d'expression. Cette liberté d'expression est toutefois encadrée. L'abus du droit d'expression se

fonde sur la teneur des propos, le contexte dans lequel ils ont été tenus et leur publicité.

Dans notre affaire, la salariée avait tenu des propos injurieux sur un groupe Facebook fermé, limité à 14 personnes. Les juges ont estimé qu'elle s'agissait là, d'une conversation privée. Les juges protègent donc la vie privée des salariés, y compris, dans le monde numérique.

Un employeur est-il responsable des altercations / propos racistes entre ses salariés ?

Ayant relevé que bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents, voire incompatibles, des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, qu'elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, la cour d'appel a caractérisé un manquement de l'employeur à son

obligation de sécurité et a légalement justifié sa décision de condamner l'employeur à payer 3.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail,

Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-17985

Pour faire droit à la demande indemnitaire d'une salariée au titre de propos à connotation raciste tenus par un salarié à l'égard de cette dernière, un arrêt de la cour d'appel de Paris retient que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'il manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violence morale exercée

par l'un ou par l'autre de ses salariés quand bien même il a pris ultérieurement des mesures en vue de réprimer ces agissements.

Pour la Cour de cassation, en se déterminant ainsi, sans rechercher si l'employeur n'avait pas justifié avoir pris les mesures de prévention légalement prévues et, informé des propos en cause, n'avait pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser la violence morale en résultant, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 16-25438

Éric ROCHEBLAVE

*Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>*

INFOS EXPRESS

Rupture de la période d'essai/Indemnité de préavis

Selon l'article L. 1231-1 du Code du travail, les dispositions du titre III du livre II du Code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. La cour d'appel, qui a déclaré nulle la rupture de la période d'essai, a exactement retenu que la salariée ne pouvait prétendre à l'indemnité de préavis.

Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-26.333

Clause de non-concurrence/Effets dans le temps

Si la clause interdisant, avant l'expiration d'un certain délai, au salarié quittant une entreprise d'entrer dans une autre entreprise exerçant une activité similaire ne s'applique pas dès lors que les deux entreprises ne sont pas en situation réelle de concurrence, mais appartiennent au même groupe économique, et que le passage du salarié de l'une à l'autre est le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs successifs, elle reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté ou allongé.

Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-10.853

Durée du travail

Le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise était insuffisant en soi pour justifier la requalification du contrat à temps partiel modulé en contrat à temps complet, dès lors qu'il n'était pas démontré que la durée du travail du salarié avait été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement.

Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-18.030

Congés

Selon la convention collective en cause, les congés légaux, compris entre douze et vingt-quatre jours, accordés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, à l'initiative de l'employeur, donnent automatiquement droit pour le salarié à deux jours ouvrables de congés supplémentaires si le nombre de jours de congé effectivement pris en dehors de cette période est égal ou supérieur à six, et à un jour ouvrable si ce nombre est de trois, quatre ou cinq jours et que, si la prise de congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est à l'initiative du salarié, l'attribution de ces congés supplémentaires suppose un accord exprès passé, à titre individuel ou collectif, avec l'employeur.



Il en résulte que les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ne sont automatiquement dus que si l'employeur est à l'initiative du fractionnement.

Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-15.060

Salarié expatrié

Les dispositions de l'article R. 1221-34 du Code du travail ne font pas obstacle à ce que le travail exercé à l'étranger par le salarié expatrié soit prévu, dans le document obligatoirement remis par l'employeur, comme étant à durée indéterminée.

Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-18.411

Procédure

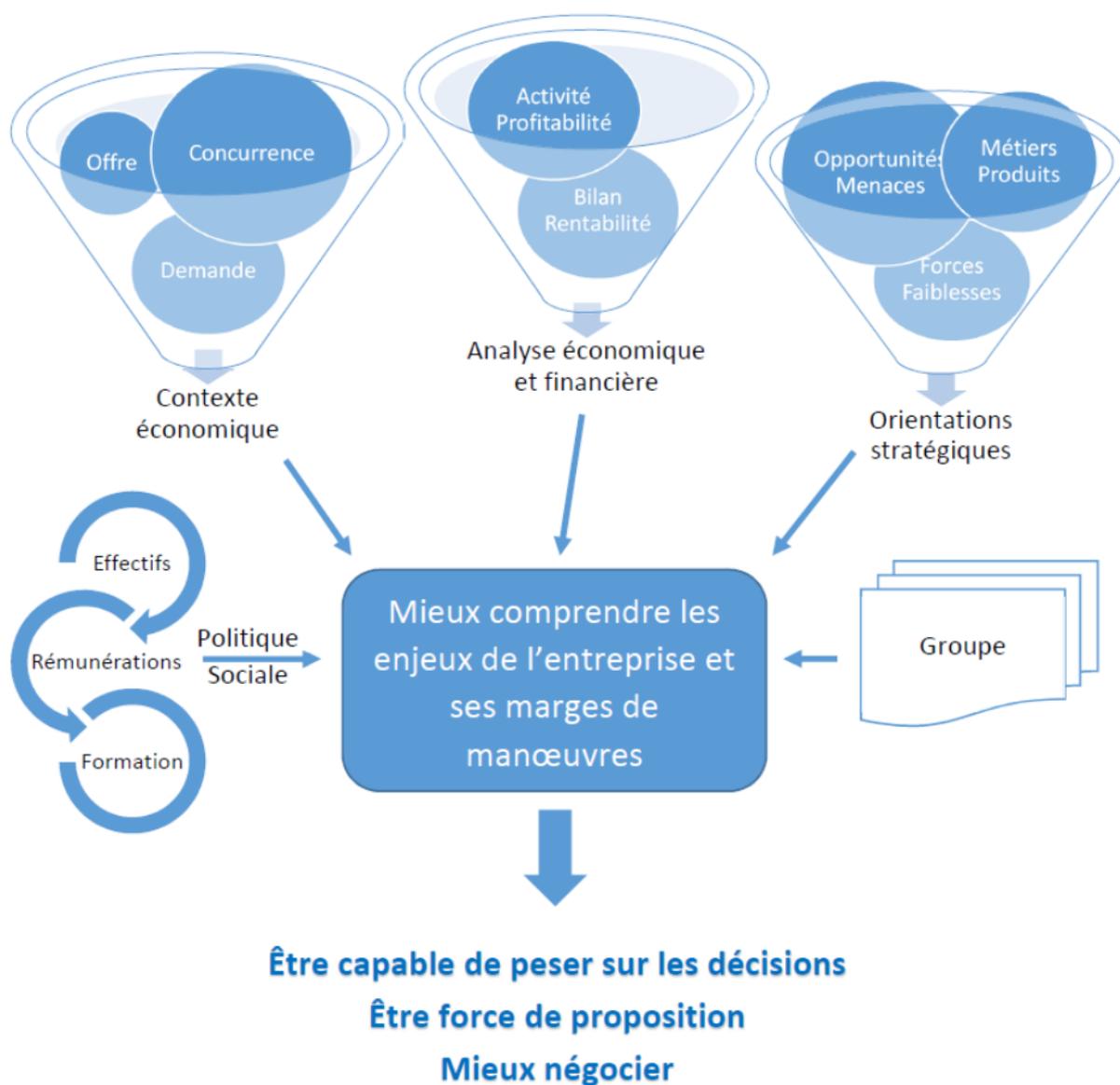
S'agissant de créances salariales, les intérêts moratoires ne pouvaient courir qu'à compter de chaque échéance devenue exigible.

Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-10.307

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise ou le CSE,

Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle économique

Rôle social et culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis

Toute l'actualité du CE et du CSE (novembre 2018)



Le
spécialiste
des CE

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

