

LE CAS SOCIAL

Décembre 2024

LES CHEQUES CADEAUX

Les fêtes de Noël approchent et à cette occasion, de nombreux CSE ou employeurs versent des chèques cadeaux ou des bons d'achat à leurs salariés.

Ces avantages sont exonérés de cotisations de sécurité sociale sous certaines conditions :

- si le montant global des chèques attribués à un salarié sur l'année civile n'excède pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 193 € en 2024) : exonération totale,
- si le montant global des chèques attribués à un salarié sur l'année civile excède 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale : il faut examiner chaque bon d'achat individuellement pour vérifier s'il remplit les 3 conditions cumulatives qui lui permettent d'être exonéré de cotisations.

Exemple : 3 bons d'un total de 220 € : 1 de 50 € pour mariage, 1 de 70 € pour naissance et 1 de 100 € pour Noël.

Pour chaque bon, pris individuellement, il faut donc vérifier si les conditions d'exonération sont toutes réunies :

- Condition 1 : l'évènement au titre duquel le bon a été versé figure dans la liste des évènements autorisés et le salarié est concerné par cet évènement.
Liste des évènements : Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, Mariage/PACS, Naissance/adoption, Fête des mères et fêtes des pères, Rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans + justificatif de scolarité, Départ à la retraite, Saint Catherine (pour les femmes fêtant leur 25ème anniversaire et toujours non mariées) et Saint Nicolas (pour les hommes fêtant leur 30ème anniversaire et toujours non mariés),
- Condition 2 : L'utilisation du bon est en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué.
- Condition 3 : Le montant du bon n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Si les 3 conditions sont réunies simultanément pour chaque bon : exonération de cotisation.

Si l'une ou l'ensemble des conditions n'est pas réuni(e) : Assujettissement à cotisations sociales des bons ne remplissant pas les 3 conditions.

Attention : Le bon d'achat ou le chèque cadeau doit être utilisé en lien avec l'évènement.

Le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins (hors carburant et produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaire « de luxe » dont le caractère festif est avéré).

L'utilisation du bon d'achat doit être en relation avec l'évènement pour lequel il est attribué.

Ex : Si le bon d'achat attribué au titre du Noël des enfants, il doit permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement tels que notamment les jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs.

Le bon d'achat doit également être attribué au moment où l'évènement se produit (en décembre pour les bons d'achat liés à Noël, en septembre pour les bons d'achat liés à la rentrée scolaire, etc.).

C'était trop beau : l'exonération des bons d'achat ou chèques-cadeaux qui remplissent les 3 conditions est une simple tolérance ministérielle qui n'est donc ni opposable aux juges, ni à l'URSSAF.

La Cour de cassation refuse d'appliquer cette tolérance administrative. Pour elle, les cadeaux ou bons d'achat offerts aux salariés par le CSE ou directement par l'employeur sont en principe assujettis aux cotisations et contributions sociales.

■ LA JURISPRUDENCE :

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **L'indemnité transactionnelle réparant un préjudice n'est pas soumise à cotisations**

CA Versailles 19-9-2024 no 23-01666, Urssaf d'Ile-de-France c/ Sté X

Une transaction a été signée entre la société et la salariée dans laquelle cette dernière :

- estimait que les CDD successifs devaient être requalifiés en CDI ;
- faisait valoir que sa rémunération était insuffisante au regard de ses conditions de travail et de la situation de certains de ses collègues placés dans une situation comparable ;
- reprochait à la société d'avoir causé son arrêt maladie du fait notamment de ses conditions de travail ;
- et insistait sur le préjudice qu'elle a subi du fait de la fin de sa relation avec la société qu'elle a ressenti comme une remise en cause de ses qualités professionnelles.

La société s'est engagée lui à verser, à titre de dommages-intérêts, une indemnité transactionnelle globale, forfaitaire et définitive de 90 000 € nets d'impôt et de toutes cotisations sociales (la société ayant accepté de supporter les charges sociales dues) pour la rupture de son contrat de travail et la salariée a accepté de ne pas donner suite à ses contestations.

La transaction précisait également que l'ensemble des sommes dues à la salariée au titre des contrats de travail avec la société ont été réglées.

La société a fait ensuite l'objet d'un redressement. L'Urssaf considérait que la salariée n'avait pas subi de réel préjudice financier et moral du fait de la rupture de son contrat de travail, ayant perçu une indemnité alors que le contrat (CDD d'usage) devait s'arrêter de lui-même. Pour l'administration, cette indemnité devait en conséquence être soumise à cotisations.

Contestant ce redressement, la société a saisi le tribunal judiciaire. Ce dernier a retenu que l'indemnité transactionnelle présentait bien un caractère indemnitaire du fait d'un risque réel de requalification du contrat en CDI. L'Urssaf a ensuite interjeté appel.

La cour d'appel confirme le jugement. Pour elle, même si la société contestait l'ensemble des griefs et préjudices avancés par la salariée, ceux-ci étaient suffisamment nombreux et variés pour faire craindre à l'employeur une condamnation par le conseil de prud'hommes à l'une de ses demandes. La salariée faisait notamment référence à un arrêt maladie dû à ses conditions de travail et à un arrêt brutal de la reconduction du CDD d'usage, après 8 contrats successifs, remettant en cause ses compétences professionnelles.

Il s'ensuit que l'indemnité transactionnelle avait pour vocation d'indemniser la salariée du préjudice qui était la conséquence de cette fin de contrats, après l'avoir maintenue dans une situation précaire pendant 8 ans et se séparant d'elle alors même que l'émission à laquelle elle était liée se poursuivait. L'indemnité devait en conséquence être exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

L'indemnité transactionnelle est, par principe, soumise à cotisations sauf si l'employeur prouve qu'elle concourt, pour tout ou partie de son montant, à l'indemnisation d'un préjudice, autre que la perte de salaire. Il en va ainsi lorsqu'une décision de justice constate la réalité du préjudice et considère que les sommes versées constituent des dommages-intérêts. Tel était le cas dans la présente affaire.

ATTENTION A LA REDACTION DE VOS TRANSACTIONS ...

■ Si l'offre de reclassement préalable est imprécise, le licenciement économique est abusif

Cass. soc. 23-10-2024 n° 23-19.629 FS-B

A l'origine des faits, après avoir adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), une salariée conteste le bien-fondé de son licenciement pour motif économique. L'offre de reclassement qui lui a été proposée mentionnait uniquement un poste de magasinière avec reprise de son ancienneté et au même niveau de rémunération, la localité du poste étant précisée. La salariée soutient que cette offre n'était pas précise faute de contenir toutes les informations prévues par l'article D 1233-2-1 du Code du travail.

La cour d'appel lui donne gain de cause. Elle constate que l'offre n'indiquait ni l'adresse de l'entreprise, ni son activité, ni la classification du poste. Elle juge, par ailleurs, la seule mention « au même niveau de rémunération » très insuffisante pour permettre à la salariée de répondre valablement à cette offre.

L'employeur conteste l'analyse des juges du fond et forme un pourvoi en cassation. Selon lui, l'article D 1233-2-1 du Code du travail n'exige pas que soient précisées au salarié l'activité et l'adresse de l'entreprise au sein de laquelle le poste de reclassement est proposé. Plus précisément, selon lui, dès lors que le poste et le niveau de rémunération proposé sont précisés, l'absence de mention du nom de l'employeur et de la classification du poste ne constitue qu'une irrégularité de procédure ne suffisant pas, en soi, à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Il ajoute, par ailleurs, que la salariée n'a, dans son courrier de refus de l'offre, émis aucune réserve ni demande de précision des caractéristiques du poste proposé. Ce qui, selon lui, prouve qu'elle s'estimait suffisamment informée pour pouvoir décliner l'offre.

La Cour de cassation écarte les arguments de l'employeur. Elle considère que l'absence d'une des mentions figurant à l'article D 1233-2-1 rend l'offre de reclassement imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, dès lors que les juges d'appel ont constaté que l'offre de reclassement adressée à la salariée ne comportait ni le nom de l'employeur ni la classification du poste ni la nature du contrat de travail, ils ont pu valablement en déduire que l'employeur n'avait pas accompli avec la loyauté nécessaire son obligation de reclassement, se contentant d'une offre imprécise et formelle, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

NON NON, VOUS NE REVEZ PAS ...

EMPLOI-CHOMAGE

■ Jours fériés et activité partielle : la Cour de cassation change d'avis

Cass. soc. 6-11-2024 n° 22-21.966 FS-B

Aux termes de l'article L 3133-3 du Code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Comment appliquer ce principe pour les jours fériés chômés compris dans une période d'activité partielle ?

Dans une décision récente, la Cour de cassation décide qu'il convient de distinguer deux situations.

Pour les jours fériés habituellement ouvrés dans l'entreprise, si le salarié est placé en position d'activité partielle, il a droit à une indemnité d'activité partielle (dont le taux horaire, fixé par décret, est inférieur au taux horaire du salaire habituel).

Pour les jours fériés normalement chômés dans l'entreprise, le salarié ne peut pas être placé en position d'activité partielle. L'employeur doit donc assurer le paiement du salaire habituel aux salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La position de la Cour de cassation est conforme aux instructions diffusées par le ministère du travail, par voie de questions-réponses, depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Elle constitue toutefois un revirement par rapport à une jurisprudence ancienne. Voici plus de 30 ans, la Cour de cassation avait en effet décidé que l'employeur n'était pas tenu de rémunérer le jour férié habituellement chômé au taux normal habituel, mais à celui de l'activité partielle. La Haute Cour estimait alors en effet que le salarié ne pouvait prétendre, pour ces jours fériés, au paiement d'un salaire qu'il n'aurait pas perçu s'il s'était agi de jours ouvrés (Cass. soc. 4-6-1987 no 84-43.867 D ; Cass. soc. 10-11-1988 no 86-41.334 D : RJS 1/89 no 32). L'abandon de ce principe, permet de faire coïncider le taux de rémunération dû au salarié avec la qualification du jour à indemniser : soit le salarié est en activité partielle et a droit à une indemnité à ce titre, soit il est en congé pour jour férié chômé et son salaire habituel doit lui être maintenu.

INTERESSANT MAIS MOINS D'ACTUALITE ...

SANTE SECURITE AU TRAVAIL

■ **Périmètre du groupe de reclassement du salarié inapte : à qui incombe la charge de la preuve ?**

Cass. soc. 6-11-2024 n° 22-21.966 FS-B

En l'espèce, un salarié victime d'un accident du travail est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail en 2018 avant d'être licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Estimant notamment que son employeur a manqué à l'obligation de reclassement, le salarié saisit la juridiction prud'homale. Il soutient en effet que l'employeur appartient à un groupe, au sens de l'article L 1226-10 du Code du travail, et que son reclassement aurait dû y être recherché.

La cour d'appel a fait droit à sa demande. Selon elle, il ressortait d'un document émanant de l'expert-comptable de la société employeur que cette dernière était détenue à 100 % par une autre société, elle-même détenue par une holding à 18,51 %, et qu'elle détenait 36,6 % d'une société avec laquelle elle était installée sur le même site.

En outre, pour elle, aucun organigramme des différentes sociétés liées à la holding n'était produit, ce qui empêchait de vérifier si, au sein de cet ensemble de sociétés, n'existait pas une entreprise dominante. Les informations relatives à la détention du capital des différentes sociétés étaient parcellaires et l'employeur avait choisi de ne pas fournir ces informations essentielles, alors qu'il était le seul à pouvoir le faire.

Enfin, les deux sociétés qui étaient domiciliées sur le même site effectuaient des chantiers en commun et l'employeur n'établissait ni ne soutenait que la permutation du personnel entre ces deux sociétés était impossible.

L'employeur se pourvoit en cassation. À l'appui de son pourvoi, il fait notamment valoir que la cour d'appel a, à tort, fait peser exclusivement sur lui la charge de la preuve de l'existence du groupe, de son périmètre et des relations capitalistiques liant les sociétés qui l'auraient composé.

La Cour de cassation approuve la décision des juges du fond d'avoir jugé le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse. Pour elle, si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

SOYEZ PRUDENTS !