

Cabinet MEUNIER & Associés

Lettre d'information



N°208 – Octobre 2023

Sommaire :

- ▶ Élections du CSE : Pensez au renouvellement ! ...p.2
- ▶ Congés d'adoption ...p.3
- ▶ Chèques cadeaux : conditions d'exonération ...p.4
- ▶ Jurisprudence ...p.6
- ▶ Les formations du 4^{ème} trimestre ...p.8

ÉLECTIONS DU CSE : PENSEZ AU RENOUELEMENT !

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les mandats de délégués du personnel, d'élus du Comité d'entreprise et des membres du CHSCT ont cessé de plein droit.

Pour bon nombre d'entreprises, l'année 2023 marque l'achèvement du 1^{er} mandat du CSE, nouvelle instance représentative du personnel.

Les entreprises ayant organisé leurs élections fin 2019 doivent donc penser à organiser le renouvellement du CSE avant la fin de l'année.

Pour rappel, les entreprises dont l'effectif est compris **entre 11 et 20 salariés** ne sont tenues d'inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral que si au moins 1 salarié s'est porté candidat dans le délai de 30 jours à compter de l'information faite au personnel (article L2314-5 du Code du travail).

Le Ministère du travail considérait jusqu'à présent, qu'en l'absence de candidature dans ce délai, **l'entreprise était dispensée d'organiser les élections**, et pouvait en conséquence établir directement un procès-verbal de carence.

Tel n'est plus le cas. Le Ministère a en effet modifié sa position au cours du mois d'août 2023. Il considère désormais que **l'entreprise doit continuer le processus électoral**.

En conséquence, en l'absence de candidature dans le délai de 30 jours, l'entreprise est dispensée d'organiser une réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral mais elle doit poursuivre le processus électoral. **Ce n'est qu'à défaut de candidature au 1^{er} et 2^{ème} tour, qu'un PV de carence pourra être établi.**

CONGE D'ADOPTION : MODALITÉS

Décret n°2023-873 du 12 septembre 2023 (J.O du 14 septembre 2023).
Loi n°2022-219 du 21 février 2022 (J.O du 22 février 2023).

Le décret précise les nouvelles modalités de prise du congé d'adoption, et du congé pour événement familial de 3 jours octroyé lors de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le **15 septembre**.

➤ **Délai de prise du congé d'adoption**

Le décret précise que le congé d'adoption peut être pris dans un délai qui débute **au plus tôt 7 jours** avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date.

Il peut être **fractionné** en deux périodes d'une **durée minimale de 25 jours** chacune, et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune (article D. 1225-11-1 du Code du travail).

➤ **Congé pour événement familial**

Le salarié qui prend un congé d'adoption peut le **cumuler** avec le congé pour événement familial de 3 jours auquel il a droit pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Le décret précise que ce congé débute, au choix du salarié, soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée (article D. 3142-1-3 du Code du travail).

CHÈQUES CADEAUX : RAPPEL DES CONDITIONS D'EXONERATION

Les fêtes de fin d'année sont souvent l'occasion pour le CSE (ou l'entreprise en l'absence de CSE) d'attribuer aux salariés, des chèques cadeaux aux salariés.

En principe, il s'agit d'un **avantage en nature** soumis à cotisations sociales. Toutefois, l'URSSAF admet, en application de tolérances ministérielles, une exonération de cotisations sociales.

La présente note rappelle les règles à respecter pour bénéficier de cette exonération.

1) Un plafond d'exonération à respecter

Les bons d'achat sont exonérés de cotisations dans la limite de **5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile**.

Pour l'année 2023 le plafond mensuel de la sécurité sociale est de 3666€. Les bons d'achat seront donc exonérés de cotisations sociales dans la limite de **183 €**.

Pour l'appréciation de ce seuil il est fait masse de tous les bons d'achats et cadeaux accordés dans l'année et ne se rapportant pas à un évènement de la liste ACOSS.

Deux situations peuvent ainsi se présenter :

► Le salarié n'a pas précédemment bénéficié de chèques-cadeaux en 2023, le montant remis peut aller jusqu'à 183€ sans condition ;

► Le salarié a bénéficié précédemment de chèques-cadeaux en 2023, il faut vérifier que les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Le bon d'achat est bien en lien avec Noël ;

- L'utilisation doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué (le bon d'achat ne doit pas être échangeable contre du carburant ou des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré) ;

- Son montant doit être conforme aux usages, c'est-à-dire, ne pas dépasser 183€.

Pour Noël, le seuil est de **5% par enfant** jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile (pour les bons s'adressant aux enfants) **et 5% par salarié** pour les bons qui s'adressent aux adultes).

Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

2) Les chèques cadeaux doivent être attribués par le CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE à attributions étendues (+ de 50 salariés), c'est à ce dernier de gérer l'achat et la remise des bons au titre des activités sociales et culturelles.

Dans ces entreprises, l'attribution de chèques cadeaux par l'employeur ne bénéficie pas de l'exonération de cotisations sociales.

3) Est-il possible de moduler le montant des chèques cadeaux ?

L'URSSAF considère comme discriminatoires les critères liés à l'ancienneté, la durée du travail, les classifications professionnelles ou encore la condition liée à une présence effective du salarié lors de la distribution.

Pour l'URSSAF, les activités sociales et culturelles doivent viser l'ensemble des salariés ce qui exclut toute modulation. S'agissant de la condition d'ancienneté, la Jurisprudence ne s'est pas encore prononcée clairement sur cette possibilité, la prudence s'impose donc.

JURISPRUDENCE

- **Elections du CSE : en l'absence de PAP, la saisine de la Dreets pour la répartition dans les collèges électoraux est obligatoire. A défaut, les élections peuvent être annulées.**

Dans cette affaire, l'entreprise avait invité les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral. La négociation ayant échoué, l'entreprise avait défini unilatéralement l'organisation des élections.

L'un des syndicats ayant participé à la négociation a saisi le Tribunal Judiciaire pour demander l'annulation des élections, considérant que faute d'accord sur la répartition des sièges et du personnel entre les collèges, l'employeur aurait dû saisir l'administration pour procéder à cette répartition.

Sa demande est rejetée par les Juges au motif que la répartition des sièges ayant été effectuée conformément aux dispositions légales (à savoir 1 collège employés et 1 collège agents de maîtrise et cadres), le manquement de l'entreprise n'avait pas influencé le résultat des élections.

La Cour de cassation a annulé la décision du Tribunal, considérant que dès lors qu'au moins une organisation syndicale s'était présentée à la négociation préélectorale, l'employeur devait saisir l'Administration. Les élections ont en conséquence été annulées.

Cassation sociale 20 septembre 2023 n°22-60.114

- **Inaptitude : la mention « tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » ne vaut pas dispense de reclassement**

Un salarié est licencié pour impossibilité de reclassement suite au constat d'inaptitude mentionnant : « tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Le salarié a contesté la validité de son licenciement, considérant qu'une recherche de reclassement aurait dû être effectuée.

Les juges lui ont donné raison ainsi que la Cour de cassation, au motif que « **l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à santé** ».

Ainsi dès lors que le Médecin du travail ne reprend pas mot pour mot la dispense légale de recherche de reclassement, l'employeur est tenu d'effectuer cette recherche non seulement au sein de l'entreprise mais également au sein du Groupe auquel elle appartient. Le licenciement a en conséquence été considéré sans cause réelle et sérieuse.

Cassation sociale 13 septembre 2023 n°22-12.970

► **Clause de non-concurrence : si un renouvellement est prévu, la clause est nulle.**

Une entreprise avait saisi le Conseil de Prud'hommes, reprochant à un ancien salarié de ne pas avoir respecté l'obligation de non-concurrence contractuellement prévue. Elle sollicitait en conséquence le remboursement de l'indemnité de non-concurrence versée et l'application de la clause pénale.

Pour s'opposer à cette demande, l'ancien salarié faisait valoir que la clause de non-concurrence était nulle au motif qu'elle prévoyait une interdiction de concurrence limitée à une période d'un an renouvelable une fois. Selon lui, cette faculté pour l'employeur de prolonger la durée d'application de l'interdiction de non-concurrence le laissait dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

Le Conseil de Prud'hommes ainsi que la Cour d'appel ont cependant considéré que la clause était licite, car limitée dans le temps à une durée maximale de 2 ans.

La Cour de cassation n'a pas retenu cette analyse. Elle a contrairement aux premiers juges, estimé que la clause de non-concurrence était nulle, au motif que le l'entreprise ne pouvait se réserver la possibilité de renouveler la durée d'application de la clause. Selon la Cour de cassation une telle clause n'est pas limitée dans le temps.

Cassation sociale 13 septembre 2023 n°21-12.006

PROGRAMME FORMATIONS

4^{ème} TRIMESTRE 2023

I- LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Prévenir les RPS : **le 7 novembre**
- Les séniors dans l'entreprise : **le 5 décembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

II - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- 4^{ème} demi-journée : **le 12 décembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.