



La Lettre RH / Sociale

AVRIL 2015

Gestion et Externalisation de
paie
837 Bis, Allée de Paris –
83500 La Seyne sur Mer
Tel: 04 94 10 73 21
Fax: 04 94 10 73 31

Email : info@rheaconcept.fr
Site : www.rheaconcept.fr



SOMMAIRE

Conséquences de la mention de
la convention collective sur le
bulletin de salaire

Points de jurisprudence sur le
contrat de sécurisation
professionnelle

Précisions sur les avantages en
nature issus des repas pris par les
salariés à la cantine

Valeur du point AGIRC à compter
du 1^{er} Avril 2015, salaire de
référence pour l'exercice 2015 et
GMP 2015.

La remise de chèques cadeaux
par l'employeur sans délégation
expresse de la part du Comité
d'entreprise entraîne un
redressement de la part de
l'URSSAF

Brève sociale

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...



© Andres Rodriguez - Fotolia.com

POINTS DE JURISPRUDENCE SUR LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

L'adhésion d'un salarié au CSP l'empêche-t-il de contester la régularité de la procédure ? La seule notification par l'employeur au salarié du motif économique de son licenciement préalablement à son adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle met-il un terme au délai donné au salarié par l'employeur pour qu'il se prononce sur les propositions de reclassement ? Telles sont les deux questions auxquelles la Cour de cassation a répondu dans sa décision du 1^{er} Mars 2015.

Une salariée a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique au cours duquel il lui a été proposé un contrat de sécurisation professionnelle.

Par lettre, la société employeur lui a notifié les motifs économiques de la rupture en lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement.

Après avoir accepté le contrat de sécurisation professionnelle, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités pour licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse.

1. Sur la régularité de la procédure de licenciement

Aux termes de l'article L1235-15 du code du travail, est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le salarié a alors droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

Selon la salariée, l'effectif de la société employeur était supérieur à 11 salariés.

(Suite P.3)

CONSEQUENCES DE LA MENTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie. Cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à apporter la preuve contraire.

Au dernier état de la relation de travail, un salarié occupait les fonctions de responsable comptable et responsable des ressources humaines dans une société.

Licencié pour motif économique, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Il a notamment demandé l'application de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955 applicable à la relation de travail le paiement d'une certaine somme à titre de rappel de salaires sur la prime d'ancienneté prévue par ce texte.

L'employeur s'y est opposé : la mention de la convention collective sur le bulletin de paie constitue une présomption simple de la volonté de l'employeur d'appliquer cette convention, qui ne vaut que jusqu'à preuve contraire.

Or, selon lui, l'activité unique de prestation de services correspondait à une autre convention que celle mentionnée sur le bulletin de salaire, notamment celle qui était révélée par son code APE.

Bien plus, selon lui, les bulletins de paie étaient établis par le salarié en tant que comptable, de sorte que la convention collective applicable n'était pas celle mentionnée sur ses bulletins mais bien celle correspondant à l'activité réelle de la société.

Son analyse a été rejetée par la chambre sociale de la Cour de cassation : si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie.

Cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à apporter la preuve contraire.

Or, en l'espèce, aucun élément ne permettait de retenir que l'employeur avait entendu appliquer au salarié une convention collective autre que celle mentionnée sur les bulletins de paie qui lui étaient délivrés.

Source : Cass. Soc. 11 Mars 2015, pourvoi n°13.27-947

PRECISIONS SUR LES AVANTAGES EN NATURE ISSUS DES REPAS PRIS PAR LES SALARIES A LA CANTINE

Il résulte de l'article 1 de l'arrêté du 10/12/2002 que l'avantage en nature s'entend de tout avantage lié à l'alimentation et ne s'étend pas à la boisson : ainsi, tous suppléments acquittés en plus du repas ne doivent pas entrer dans le champ d'application de la participation du salarié au repas pris à la cantine de l'entreprise, ce d'autant plus lorsque tous les salariés ne consomment pas des boissons ou du café à chaque repas.

A la suite d'un contrôle au sein du siège social et de deux établissements d'une société, l'URSSAF a procédé à un redressement de cotisations.

La société a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

L'un des chefs de redressement contesté était relatif à la réintégration dans l'assiette des cotisations de l'avantage en nature nourriture évalué par différence entre le montant de l'avantage en nature forfaitaire et la participation du salarié au coût du repas, celle-ci étant inférieure à celle admise au titre des années contrôlée.

Ces chefs de redressement concernaient les établissements de la société à l'intérieur desquels les repas étaient pris par les salariés à la cantine.

Il résulte de la réglementation en vigueur, pour les salariés qui prennent leur repas à la cantine de l'entreprise, lorsque le coût de cette formule de restauration est réparti entre l'employeur et les salariés, que ce régime n'est constitutif d'aucun avantage en nature si la participation financière du salarié au prix d'un repas est au moins égale à la moitié d'un montant fixé pour chaque année civile par arrêté ministériel.

Pour les exercices concernés par les redressements critiqués, ces montants étaient - 2006 4,15 euros / 2 = 2,07 euros ; - 2007 4,20 euros / 2 = 2,10 euros ; - 2008 4,25 euros / 2 = 2,125 euros.

La société redressée ne conteste pas dans son principe les chefs de redressement opérés mais conteste la base de redressement retenue par l'inspecteur au titre de la participation financière personnelle du salarié au coût d'un repas.

En effet, la société ne conteste pas qu'en application de la réglementation, l'URSSAF, constatant que la participation financière de certains salariés était inférieure aux montants précités (la moitié du forfait établi chaque année par arrêté ministériel) a, à juste titre, déduit qu'un redressement s'imposait.

Toutefois, et c'est le litige opposant les parties, l'URSSAF a considéré que pour déterminer le montant de la participation financière du salarié au prix du repas, le coût des boissons à la charge exclusive du salarié ne devait pas être pris en compte, alors que la société estime que le prix du repas à la charge du salarié, doit inclure le prix des boissons (eau, soda, café...) qui sont à sa charge exclusive.

Lorsque ce montant est comparé au minima précité excluant l'avantage en nature, la société estime le coût des boissons par repas et par salarié à 0,50 euros.

Elle verse aux débats une attestation du prestataire de repas attestant que la tarification des prestations notifiées sur tableau concernant la participation des salariés est bien considérée « hors boissons ».

Elle soutenait que son licenciement s'était inscrit dans le cadre de plusieurs départs qui impliquaient une consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Elle avait sollicité l'organisation d'élections de délégués du personnel et le report de son entretien préalable mais l'employeur lui avait répondu qu'il mettrait en place des élections tout en refusant de reporter l'entretien préalable au motif que la salariée pouvait se faire assister.

L'employeur estimait, pour sa part, que l'adhésion de la salariée au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) l'empêchait de contester la régularité de la procédure.

C'est cette question qui a été soumise à la sagacité des magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation : l'adhésion d'un salarié au CSP l'empêche-t-il de contester la régularité de la procédure ?

La Cour de cassation a jugé que l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La chambre sociale estime ainsi que le fait qu'en cas d'adhésion au CSP le contrat de travail ne soit pas rompu par un licenciement ne saurait avoir pour effet d'écarter l'application des dispositions applicables au licenciement économique, alors que le CSP intervient précisément dans ce cadre.

L'employeur n'avait pas mis en place les délégués du personnel alors qu'il était assujéti à cette obligation et ce sans qu'aucun procès-verbal de carence n'ait été établi de sorte que le préjudice résultant de cette irrégularité subi par l'intéressée devait être réparé.

Il convient de rappeler :

- qu'en application de l'article 1 de l'arrêté du 10/12/2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, sous réserve des dispositions de l'article 5, et sauf en cas de déplacement professionnel, pour les travailleurs salariés et assimilés auxquels l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée forfaitairement par journée à 8 euros ou, pour un seul repas, à la moitié de cette somme ;
- que la circulaire ministérielle n° 2003/07 du 07/01/2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10/12/2002 précise que dans le cas de salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou inter entreprise, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise la fourniture de repas à la cantine de l'établissement moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature.

Il n'est pas sans intérêt de relever également :

- qu'il a été relevé dans les deux établissements l'existence d'une cantine d'entreprise avec un financement mixte mis en place ;
- qu'en ce qui concerne les deux établissements, l'inspecteur a considéré que la participation financière des catégories de salariés A et B s'élève à 1,38 euros par repas pour la catégorie A et à 1,83 euros par repas pour la catégorie B soit une participation inférieure à la moitié du forfait prévu par les textes (inférieure soit en

2006 à 2,07 euros ; en 2007 à 2,1 euros ; en 2008 à 2,12 euros).

Aussi, l'inspecteur a procédé à un redressement au titre de l'avantage en nature nourriture évalué par différence entre le montant de l'avantage en nature forfaitaire et la participation financière du travailleur salarié au repas.

L'URSSAF a considéré qu'il résultait de l'article 1 de l'arrêté du 10/12/2002 que l'avantage en nature s'entendait de tout avantage lié à l'alimentation et ne s'étendait pas à la boisson : ainsi, tous suppléments acquittés en plus du repas ne devaient pas entrer dans le champ d'application de la participation du salarié au repas pris à la cantine de l'entreprise, ce d'autant plus que tous les salariés ne consommaient pas des boissons ou du café à chaque repas.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation : en vertu de l'article L. 243-6-2 du code de la sécurité sociale, un cotisant peut opposer à une URSSAF l'interprétation admise par une circulaire publiée.

Or, selon la circulaire DSS n° 2003/7 du 7 janvier 2003, publiée au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS n° 4/03 p. 81), n'est pas considérée comme un avantage en nature « la fourniture de repas à la cantine d'un établissement lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait prévu par l'article 1er de l'arrêté » (point 2.2.1).

Cette circulaire publiée, en vigueur avant la période contrôlée, se réfère aux coûts du « repas », sans faire de distinction entre les aliments solides et liquides, et encore moins entre l'eau du robinet et les autres types de boissons.

Ainsi, en retenant au contraire, en l'espèce, pour réintégrer les repas pris à la cantine dans l'assiette des cotisations sociales, que le prix des boissons supporté par les salariés - y compris l'eau minérale - ne pouvait être pris en compte dans le calcul du montant de leur participation aux frais du repas, cependant que la circulaire DSS n° 2003/7 du 7 janvier 2003 ne prévoit pas une

telle distinction selon la nature des aliments et des boissons consommés par les travailleurs, l'URSSAF a opéré un redressement injustifié.

La Cour de cassation n'a pas retenu une telle analyse : la circulaire DSS n° 2003/7 du 7 janvier 2003 ne donnant aucune interprétation des frais de nourriture au sens de l'article 1^{er} de l'arrêté du 10 décembre 2002, la société ne saurait en invoquer le bénéfice sur le fondement de l'article L. 243-6-2 du code de la sécurité sociale.

En d'autres termes, pour la Cour de cassation, la notion de « nourriture » renvoie à la notion de repas intégrant les principes de base d'une alimentation à la fois solide et liquide.

Les suppléments acquittés en plus du repas cantine n'entrent donc pas dans le montant de la participation du salarié au prix du repas.

Source : Cass. 2^{ème} Civ., 12 Mars 2015, pourvoi n°14-10.744



VALEUR DU POINT AGIRC A COMPTER DU 1^{er} AVRIL 2015, SALAIRE DE REFERENCE POUR L'EXERCICE 2015 ET GMP 2015

Valeur du point

La valeur du point AGIRC au 1^{er} Avril 2015 est maintenue à son niveau de 2014.



2. Sur le bien fondé du licenciement

Le licenciement économique ne peut, selon l'article L1233-4 du code du travail, être prononcé que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi de même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient et dont les activités, l'organisation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, les offres de reclassement devant être précises et écrites.

Par courrier, l'employeur a adressé à la salariée deux propositions détaillées de poste et une troisième non précise, lui laissant jusqu'au 15 décembre pour donner sa réponse.

Dans le même temps, la salariée avait jusqu'au 16 décembre pour accepter le bénéfice du CSP. C'est sans attendre la réponse de la salariée ou l'expiration du délai que l'employeur lui a notifié la lettre de licenciement le 5 décembre.

Pour la salariée, l'employeur ne peut sérieusement soutenir qu'en adhérant au CSP elle a refusé les offres de reclassement, dès lors que l'adhésion est intervenue après le délai de réponse, en raison de la notification du licenciement trois jours après la réception des propositions de reclassement.

(Suite P. 6)

En conséquence, la valeur à retenir pour l'échéance du 1^{er} Avril 2015 reste identique à celle du 1^{er} Avril 2014, soit une valeur de 0,4352 €.

Salaire de référence

Le salaire de référence pour l'exercice 2015 est également maintenu à son niveau de 2014. La valeur à retenir pour 2015 reste identique à celle de 2014, soit une valeur de 5,3075 €.

GMP

Avec un salaire de référence inchangé, la cotisation à retenir pour la GMP, au titre de 2015, reste identique à celle de 2014, soit 796,08 € en valeur annuelle, soit une cotisation mensuelle de 66,34 € (part patronale : 41,17 €, part salariale : 25,17 €).

Avec un taux contractuel de cotisation porté à 16,44 % en 2015, le salaire charnière annuel au-dessous duquel les cotisations GMP sont susceptibles d'être appelées est de 41.913,84 € pour l'année 2015 (salaire charnière mensuel de 3.492,82 €).

LA REMISE DE CHEQUES-CADEAUX PAR L'EMPLOYEUR SANS DELEGATION EXPRESSE DE LA PART DU COMITE D'ENTREPRISE ENTRAINE UN REDRESSEMENT DE LA PART DE L'URSSAF

La désignation, par le comité d'entreprise, d'une personne chargée de la gestion de ses activités sociales et culturelles, laquelle agit dans les limites des attributions qui lui sont déléguées, ne peut être qu'une désignation expresse.

A la suite d'un contrôle, l'URSSAF a adressé à une société une lettre d'observations comportant quatre chefs de redressement.

Après avoir contesté deux d'entre eux devant la commission de recours amiable, la société a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

Elle a notamment demandé l'annulation du chef de redressement relatif aux chèques cadeaux d'un montant de 10.860,00 €.

La société considère, en effet, que ce chef de redressement est infondé dans la mesure où elle bénéficiait d'une délégation du comité d'entreprise pour accorder à ses salariés des chèques cadeaux.

Rappelons qu'aux termes de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour le calcul des cotisations d'assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités et tout autre avantage en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Il n'est pas contesté qu'il en est ainsi des bons d'achat et cadeaux en nature attribués par le comité d'entreprise.

Toutefois, l'administration a établi une présomption de non-assujettissement de ceux-ci sous réserve que le montant global n'excède pas le seuil de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année civile.

Dès lors, pour bénéficier de cette tolérance, il appartenait à la société redressée d'établir qu'elle avait agi dans ce cadre.

Quant au montant, les chèques cadeaux ont été distribués aux salariés dans les limites de l'exonération ci-dessus rappelée.

L'entreprise dispose d'un comité d'entreprise qui est doté de la personnalité civile.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-21 du code du travail, le comité d'entreprise assure la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas de personnalité civile et quel que soit leur mode de financement, la gestion est assurée, soit par le comité d'entreprise, soit par une commission spéciale du comité, soit par des personnes désignées par le comité, soit par des organismes créés par le comité et ayant reçu une délégation.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité.

Il résulte des termes de ce texte que la délégation ne peut être qu'expresse.

Pour prétendre en bénéficier, la société communique une lettre émanant du secrétaire du comité d'entreprise adressée à l'URSSAF indiquant que depuis 2006, le comité d'entreprise était au courant des attributions de chèques cadeaux donnés par l'employeur à tous les ouvriers et dans le courrier de saisine de la commission de recours amiable, la société précisait qu'avant chaque distribution, elle avait consulté le comité d'entreprise.

S'il était ainsi justifié de ce que le comité d'entreprise était informé de la distribution des bons cadeaux par l'employeur, la délégation expresse pour se faire n'était, pour l'URSSAF, nullement caractérisée et établie.

La société a saisi d'un pourvoi la Cour de cassation : selon lui, la délégation, par le comité d'entreprise, de ses pouvoirs de gestion d'activités sociales et culturelles peut être tacite dès lors qu'il conserve un contrôle permanent sur la gestion.

La Cour de cassation n'a pas retenu une telle analyse : il résulte de l'article R. 2321-1 du code du travail que la désignation, par le comité d'entreprise, d'une personne chargée de la gestion de ses activités sociales et culturelles, laquelle agit dans les limites des attributions qui lui sont déléguées, ne peut être qu'une désignation expresse.

Source : Cass. 2^{ème} Civ., 12 Février 2015, pourvoi n°13-27.267

BREVE SOCIALE

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Ainsi, la formation de référé qui a constaté qu'un salarié, dont le contrat de travail n'avait pas été rompu, avait été privé du paiement de ses salaires des mois de février à avril 2013, a pu légitimement décider que la décision d'ordonner au mandataire judiciaire de la société employeur en liquidation judiciaire de reprendre ce paiement constituait une mesure conservatoire de nature à faire cesser le trouble manifestement illicite dont elle a caractérisé l'existence.

Source : Cass. Soc. 3 Mars 2015, pourvoi n°13-22411

En procédant de manière prématurée à la notification de la lettre de licenciement, l'employeur n'aurait pas, selon la salariée, respecté son obligation de reclassement, ce qui doit rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation n'a pas retenu une telle analyse : lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié, lorsque le délai dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail.

Et la Cour suprême de préciser : lorsqu'un salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti.

Or, la lettre du 5 décembre, qui n'avait d'autre but que de notifier à la salariée le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement, n'avait pas eu pour effet de rompre le contrat de travail ni de mettre un terme au délai laissé à l'intéressée pour se prononcer sur les offres de reclassement.

Source : Cass. Soc. 17 Mars 2015, pourvoi n° 13-26.941