



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

DÉCEMBRE 2021

EDITO



Noël approche à grands pas ! Nombreuses sont les entreprises qui font des cadeaux à leurs salariés. Ces derniers peuvent revêtir de nombreuses formes : paniers gourmands, jouets pour les enfants, chocolats, bons d'achats...

Dans notre newsletter de décembre nous vous proposons un éclairage plus particulier sur les chèques cadeaux : obligation, attribution, exonération, on vous explique tout !

Notre rubrique le coin du praticien est dédiée au « contrat de travail à durée déterminée à objet défini ». Vous retrouverez également, les dernières jurisprudences et l'actualité législative.

Nous vous souhaitons de très belles fêtes de fin d'année et vous donnons rendez-vous en 2022 pour de nouvelles « Aventures ».

Bonne lecture !

L'équipe Droit social
d'Advant Altana

À LA UNE

FOCUS SUR LES CHÈQUES CADEAUX

Afin de prolonger les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de la crise sanitaire et permettre de « soutenir le pouvoir d'achat des salariés et l'activité des commerces », le ministre de l'économie a annoncé **que le plafond d'exonération des cotisations sociales s'appliquant aux chèques cadeaux serait augmenté pour les fêtes de fin d'année 2021.**

Aux termes du communiqué de presse du 24 novembre dernier, le ministre de l'économie a ainsi relevé le plafond à 250 euros contre 171,40 euros en 2020.

Cette nouvelle mesure est l'occasion de faire un bref rappel des règles applicables au régime social des chèques-cadeaux, spécialement à l'approche des fêtes de fin d'année.

1. Rappel des règles applicables

Les bons d'achat et les cadeaux sont des avantages accordés aux salariés. **Ils sont donc en principe soumis à cotisations de sécurité sociale.**

Cependant, lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile **n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale** (soit 170,40 € en 2021), ce montant n'est pas assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

Ce plafond est exceptionnellement augmenté à **hauteur de 250 euros pour les fêtes de fin d'année 2021.**



2. Quel est le régime applicable en cas de dépassement de la limite d'exonération ?

En principe, le seuil des 5% (soit 170,40 € relevé à 250 €) s'apprécie sur le montant global de l'ensemble des bons d'achats et cadeaux attribués par l'employeur au cours de l'année civile.

Toutefois, lorsque ce seuil est dépassé, l'URSSAF pourra accorder une **tolérance** si l'avantage concédé respecte les 3 conditions cumulatives suivantes :

- **l'attribution du bon d'achat est en lien avec un évènement particulier** (noël notamment mais également la naissance ou/et adoption ; mariage ou/et pacs, etc.) ;
- **l'utilisation du bon d'achat est en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué ;**
- **le montant du bon d'achat est conforme aux usages.**

Si ces trois conditions ne sont pas remplies, le bon d'achat est en principe intégralement soumis à cotisations sociales.

LE COIN DU PRATICIEN

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (« CDD ») À OBJET DÉFINI



Le CDD à objet défini a été créé par loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises.

Il ne peut être conclu qu'avec un **ingénieur** ou un **cadre** sous réserve que sa conclusion soit prévue par **accord de branche étendu**, ou à défaut, par **accord d'entreprise**.

Plusieurs branches professionnelles prévoient la possibilité de recourir à un CDD à objet défini : produits alimentaires élaborés, espaces de loisirs, d'attractions et culturels, banques, par exemple.

Son principal intérêt par rapport au CDD « classique » réside dans sa **durée** qui peut être souple : il s'agit d'un **CDD à terme incertain** conclu pour la **réalisation d'un objet défini**. Il prend **fin** avec la **réalisation** de l'objet pour lequel il a été conclu. Il a une **durée minimale de 18 mois** et une **durée maximale de 36 mois** (là où le CDD « classique » ne peut en principe dépasser 18 mois).

L'accord collectif auquel est subordonné le CDD à objet défini doit préciser :

- les nécessités économiques auxquelles ce CDD est susceptible

d'apporter une réponse adaptée;

- les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue ;

- les moyens par lesquels les salariés, au cours du délai de prévenance, peuvent mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel; les conditions dans lesquelles les salariés ont une priorité d'accès aux emplois en CDI de l'entreprise.

Le CDD à objet défini doit faire l'objet d'un écrit comportant les clauses obligatoires classiques relatives aux CDD (C. trav., art. L. 1242-12) sous réserve de quelques adaptations (notamment la mention « *contrat à durée déterminée à objet défini* », les références de l'accord collectif, une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible, etc.)

De la même manière que pour le CDD « classique », le CDD à objet défini ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou lourde, de force ma-

jeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou par accord des parties.

Spécificité du CDD à objet défini, il peut, en outre, être rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre partie, « *pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date d'anniversaire de sa conclusion* » (C. trav., art. L. 1243-1). Chacun peut dès lors rompre le contrat 18, 24 ou 36 mois (ce qui supposerait que l'objet ne soit toujours pas réalisé...) après sa conclusion.

Le salarié a droit au versement d'une indemnité de fin de contrat égale à 10% de sa rémunération totale brute à l'issue du contrat :

- lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI ;

- encasderuptureanticipéeàl'initiative de l'employeur pour une cause réelle et sérieuse mais seulement en cas de rupture au 24ème mois (C. trav., art. L. 1242-12-1).



JURISPRUDENCES

- La convention tripartite conclue entre un salarié et deux sociétés appartenant au même groupe, intitulée « *convention de mutation concertée* » a pour objet d'organiser non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail. Les dispositions de l'article L. 1237-11 du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle ne sont donc pas applicables (**Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-13.851**).

- Sauf lorsque le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, il peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispo-

sitions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour rejeter la demande du salarié tendant à obtenir que l'employeur soit condamné à lui payer une rémunération pour chaque mois écoulé entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration assortie des congés payés afférents, retient que la période d'éviction n'ouvre pas droit à acquisition de jours de congés (**Cass. soc., 1^{er} déc. 2021, n° 19-24.766**).

- Lorsque la dégradation de l'état de santé du salarié ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail est, au moins pour partie, la conséquence de la souffrance au travail dont il avait été victime, et que l'employeur, qui

avait connaissance du conflit l'opposant à d'autres salariés, n'a pas pris toutes les mesures de prévention nécessaires, ni les mesures propres à le faire cesser, le licenciement pour inaptitude physique est dépourvu de cause réelle et sérieuse (**Cass. soc. 1^{er} déc. 2021 n° 19-25.107**).

- Si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés menacés de licenciement économique à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut pas lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut (**Cass. soc., 1^{er} déc. 2021, n° 20-16.281**).



EN BREF

- Décret n° 2021-1532 du 26 novembre 2021 relatif aux modalités de transfert du recouvrement des cotisations destinées au financement du régime de retraite complémentaire obligatoire mentionné à l'article L. 921-4 du code de la Sécurité sociale.
- La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2020 a ouvert la possibilité de modifier la date du transfert aux Unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) des cotisations dues au régime Agirc-Arrco, initialement prévu en 2022. La loi prévoit également que les vérifications des déclarations sociales nominatives feront l'objet d'un dispositif unifié entre les employeurs et les organismes destinataires des données sociales. Le décret reporte au 1er janvier 2023 ce transfert et ouvre la possibilité, afin de préfigurer la solution technique cible qui sera mise en place en 2023, aux organismes concernés d'expérimenter, dès 2022, avec les éditeurs de logiciels de paie et des entreprises volontaires, la mise en place d'un dispositif unifié de vérification des déclarations sociales nominatives transmises par les employeurs sur le champ des cotisations qui financent le régime Agirc-Arrco.
- Décret n° 2021-1579 du 6 décembre 2021 modifiant le décret n° 2021-316 du 25 mars 2021 relatif aux dispositifs de plans d'apurement et de remises partielles des dettes de cotisations et contributions sociales constituées dans le cadre de la crise sanitaire.
- Le présent texte modifie le décret n° 2021-316 du 25 mars 2021 qui précise les conditions et les modalités de conclusion de ces plans pour porter leur durée maximale de trois à cinq ans pour les entreprises des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire et dans les départements et collectivités d'outre-mer où l'état d'urgence sanitaire a été prorogé.
- Décret n° 2021-1582 du 7 décembre 2021 instituant une aide complémentaire au fonds de solidarité destinée aux entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de covid-19.
- Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail (à compter du 1^{er} avril 2022, toute demande d'homologation de la rupture conventionnelle devra être faite par le biais du site internet « TélÉRC »).
- Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 a été mis à jour le 8 décembre 2021.
- Ce protocole prévoit notamment la suspension des pots de fin d'année ; 2 mètres de distance entre les différents salariés au sein du restaurant d'entreprise ; le port du masque obligatoire même dans les espaces soumis au passe sanitaire ; la favorisation du télétravail deux à trois jours par semaine.

AGENDA

Mickaël d'Allende est intervenu au sein du Master 2 Droit et Pratique des Relations de Travail de l'Université Paris II Panthéon-Assas afin de présenter les dispositions relatives du repos hebdomadaire.

