



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

AVRIL 2024

EDITO



Ce mois-ci, nous nous intéressons à la proposition de loi du 28 mars 2024 visant à reconnaître et à sanctionner la discrimination capillaire dans notre rubrique « A la Une ».

Dans « Le coin du praticien », nous vous proposons de revenir sur les règles relatives aux activités sociales et culturelles du comité social et économique (« CSE ») à la suite d'une décision de la Cour de cassation en la matière.

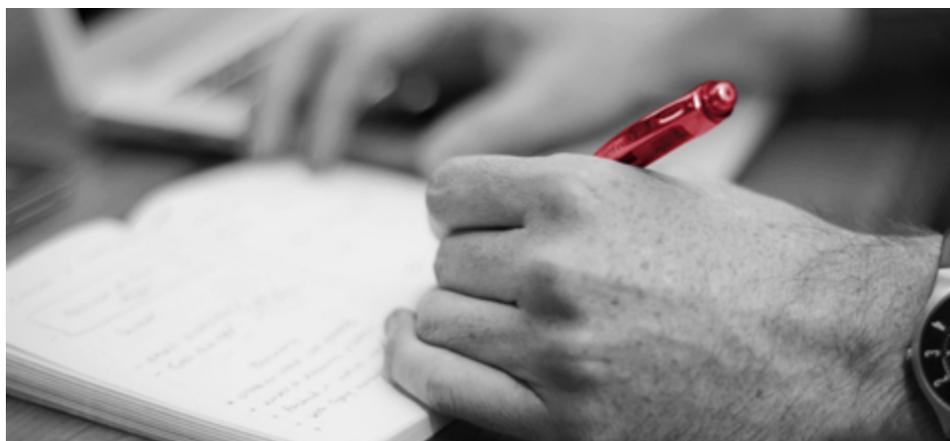
Vous trouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles en matière sociale.

Très bonne lecture !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE

VERS L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MOTIF DE DISCRIMINATION, LA DISCRIMINATION CAPILLAIRE



Selon son rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie de 2019, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) a relevé que les cheveux texturés traduiraient pour certains une « *apparence insuffisamment soignée et peu crédible professionnelle* ». D'autres études indiquent que les « *hommes atteints de calvitie font l'objet de préjugés négatifs les rendant moins sympathiques et dynamiques que les hommes dotés d'une chevelure complète, et plus âgés* » ou encore que « *les cheveux blonds, en particulier chez les femmes, font l'objet de stéréotypes bien ancrés, de la femme fatale à la stupidité qui a nourri d'abondance des blagues* ».

Le député Olivier Serva a déposé une proposition de loi visant à reconnaître et à sanctionner la discrimination capillaire. Ce motif viendrait s'ajouter à la - longue - liste établie par l'article

L. 1132-1 du code du travail selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison d'un ou plusieurs motifs de discrimination.

Selon le rapport associé à la proposition de loi, inscrire dans la loi de « *façon claire et dépourvue d'ambiguïté* » cette interdiction d'une quelconque discrimination capillaire répondrait « *à un vrai besoin, et comblerait un*

vide qui, s'il n'est pas forcément juridique, existe en pratique ». En ce sens, le rapport souligne que dans certaines décisions les juges ont dû se rattacher à des motifs préexistants mais indirects pour punir une discrimination capillaire. On peut notamment penser à l'arrêt de la Cour de cassation en 2022 concernant une compagnie aérienne (**Cass. soc., 23 novembre 2022, n° 21-14.060**).

Aussi, introduire ce motif permettrait selon les promoteurs de ce texte de le voir comme un élément autonome, pas forcément basé sur « *une approche reposant sur les discriminations genrées ou selon l'origine des personnes* ».

Comme pour n'importe quel autre motif, la personne s'estimant victime d'une discrimination devra présenter à l'appui de sa demande des éléments de fait laissant supposer l'existence de celle-ci. Au vu de ces éléments, il incombera à l'employeur de démontrer que « *sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* », à charge pour le juge, en dernier lieu, de prendre en considération ces éléments d'appréciation pour former sa

conviction après avoir éventuellement ordonné « *toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles* » (*C. trav. art. L. 1134-1*).

Le 28 mars dernier, outre l'introduction de ce nouveau motif, l'Assemblée nationale a également procédé à la modification de plusieurs articles :

- l'article L. 1321-3 du code du travail interdisant notamment toute clause discriminatoire dans le règlement intérieur ;
- l'article L. 131-1 du code de la fonction publique protégeant les agents de la fonction publique contre les discriminations ;
- l'article 225-1 du code pénal punissant les discriminations ;
- l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

La proposition de loi devra être étudiée par le Sénat et la Commission mixte paritaire dans les prochains jours.



LE COIN DU PRATICIEN

FOCUS SUR LA QUALIFICATION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE ET SES CONSÉQUENCES PRATIQUES

Il résulte des articles L. 2312-78 et R. 2312-3 du code du travail que, s'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, **l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.**

C'est en ce sens qu'a été rendue la décision du 3 avril 2024 (*Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812*).

En l'espèce, était illicite la condition tenant à une ancienneté de six mois dans l'entreprise pour bénéficier des activités sociales et culturelles, peu important qu'elle soit appliquée de la même manière à l'ensemble des salariés.

Cette décision va contraindre un nombre important de CSE à mettre à jour leur règlement intérieur, la pratique étant assez répandue... Elle

constitue l'occasion de revenir dans le cadre de la présente Newsletter sur les règles relatives à la qualification d'activités sociales et culturelles (1) ainsi que les incidences de cette qualification (2).

1. La qualification d'un avantage comme relevant des activités sociales et culturelles du CSE

Si on pense couramment aux cantines, aux crèches ou aux colonies de vacances, les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise sont multiples.

Par ailleurs, le code du travail ne donne aucune définition de la notion d'activité sociale et culturelle mais se borne à énumérer un certain nombre d'activités entrant dans ce cadre (*C. trav. art. R 2312-35*).



Cette liste n'a aucun caractère limitatif. La jurisprudence accorde la qualification d'activité sociale et culturelle à des **activités non expressément visées dès lors que celles-ci répondent aux critères cumulatifs suivants** (Cass. soc., 2 décembre 2008, n° 07-16.818) :

- elle n'est **pas obligatoire pour l'employeur en raison d'une** disposition légale, réglementaire ou d'une stipulation conventionnelle ;
- elle n'est **pas la contrepartie d'un travail** ;
- elle a pour objet **l'amélioration du bien-être des salariés à travers leurs conditions de vie et de travail**. Cela concerne aussi bien les loisirs que la restauration ou encore l'assistance juridique gratuite ;
- elle est destinée en **priorité aux salariés et à leur famille ou aux stagiaires**. Se trouvent également parmi les bénéficiaires **les anciens salariés de l'entreprise**, qu'ils soient retraités, pré-retraités ou licenciés pour motif économique ;
- elle n'est **pas discriminatoire**.

Rappelons que le CSE dispose d'un monopole pour la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise quel qu'en soit le mode de financement. **C'est lui qui détermine les conditions pour l'accès à une prestation donnée, lesquelles doivent donc conduire à traiter de manière identique, sans distinction entre eux, tous les bénéficiaires placés dans la même situation.**

2. Les effets de cette qualification en matière sociale et fiscale

Le régime social des activités sociales et culturelles n'est pas uniforme selon la jurisprudence et la doctrine administrative.

Ainsi, de manière constante, la Cour de cassation

considère que les activités sociales et culturelles sont par définition soumises à cotisations sociales. Les seules exceptions étant celles énumérées à l'article R. 2312-35 et le cas où les sommes ont un caractère de secours lié à une situation exceptionnelle (Cass. soc., 9 juin 1992, n° 89-18.539 ; Cass. soc., 13 mai 1993, n° 91-14.362 ; Cass. civ. 2^e, 9 février 2006, n° 03-40.549).

Les organismes sociaux adoptent une position plus souple : si le montant total des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié au cours de l'année civile ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale (193 € en 2024), ils sont exonérés de cotisations et contributions sociales.

Si le montant distribué est supérieur à ce plafond, les cotisations et contributions sociales sont dues, sauf pour (Circ. ACOSS, 14 février 1986) :

- les bons d'achat ou cadeaux en nature distribués à une catégorie de personnel est en relation avec un événement personnel qui l'affecte directement (mariage, naissance, etc.) dans la limite de 5% du PMSS par événement ;
- les aides aux vacances attribuées sous forme de participation aux chèques-vacances acquis par le comité (et non les employeurs) ;
- les réductions tarifaires accordées à l'occasion de spectacles ou pour des pratiques sportives directement supportées par le comité ou remboursées totalement ou partiellement au salarié.

Enfin, il existe une tolérance administrative qui exclut du revenu imposable les cadeaux (cadeaux en nature, chèques-cadeaux ou bons d'achat) **d'une valeur modique** qui ne présentent pas pour les salariés bénéficiaires le caractère d'une rémunération. Cette « valeur modique » des cadeaux en nature est appréciée par référence au plafond retenu pour exclure ces cadeaux de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, soit un montant égal à 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale par événement et par année civile (BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10 n° 70 et 80).



Rémunération

- **Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-17.451** : la prime exceptionnelle accordée discrétionnairement chaque année au salarié doit continuer de lui être versée si son non-versement n'a fait l'objet d'aucune justification et que les autres salariés ont continué de la percevoir.
- **Cass. soc. 13 mars 2024, n° 22-20.970** : le comportement inapproprié d'un cadre à l'égard de salariées placées sous son autorité, sans lien direct et étroit avec une activité professionnelle d'investissements à risques, ne peut pas le priver de tout ou partie de sa rémunération variable.
- **Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-20.880** : un salarié est libre de faire valoir ses droits à la retraite dès lors que ceux-ci lui sont ouverts, même en présence d'une procédure de licenciement disciplinaire, sauf à ce que l'employeur rapporte la preuve d'un abus de droit de sa part.

Exercice des libertés et droits fondamentaux

- **Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-19.153** : la simple diffusion du bulletin de salaire d'un représentant syndical

constitue une atteinte à sa vie privée au sens de l'article 9 du code civil, ce qui lui ouvre droit à réparation.

- **Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-19.170** : est injustifié le licenciement pour motif disciplinaire d'un salarié qui s'adonne à un plaisir solitaire dans le véhicule professionnel mis à sa disposition en dehors de son temps de travail. N'ayant manqué à aucune obligation de son contrat de travail, les faits ne peuvent être rattachés à la vie professionnelle. On soulignera que cette décision a beaucoup fait réagir sur les réseaux sociaux, suscitant l'étonnement des commentateurs dont l'approche était manifestement davantage basée sur le bon sens que sur l'analyse de la jurisprudence sibylline (illisible ?) des juges du Quai de l'Horloge sur le sujet.

Relations collectives

- **Cass. soc. 20 mars 2023, n° 23-18.331** : dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de l'instance représentative du personnel peut être désigné comme délégué syndical en application des dispositions de l'article L. 2143-6 du Code du travail. Toutefois, cette

désignation n'entraîne pas la possibilité de désigner un représentant syndical distinct au CSE. Il en est de même pour la désignation dérogatoire d'un délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés résultant d'une disposition conventionnelle.

- **Cass. soc. 27 mars 2024, n° 22-15.519** : pour déterminer la convention collective applicable, les juges du fond doivent rechercher quelle est la nature de l'activité principale de l'entreprise et vérifier que cette activité entre dans le champ d'application de la convention collective invoquée.
- **CE, 3 avril 2024, n° 465582** : pour valider un accord collectif portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration doit vérifier la qualité des signataires. La signature de cet accord pour le compte de l'employeur par un mandant n'ayant pas ce pouvoir peut faire l'objet d'une rectification expresse ou tacite par l'organe habilité, y compris si la ratification intervient postérieurement à la décision de l'autorité administrative validant l'accord, si les statuts de la personne morale l'autorisent.



TEXTES ET NOUVEAUTÉS

- **BOSS, Allègements et exonérations, Jeunes entreprises innovantes, jeunes entreprises universitaires et jeunes entreprises de croissance** : le 1^{er} avril 2024, la rubrique relative à l'exonération des cotisations et contributions sociales des jeunes entreprises innovantes (JEI), des jeunes entreprises universitaires (JEU) et des jeunes entreprises de croissance (JEC) est entrée en vigueur. Un chapitre est dédié sur le champ d'application des exonérations et un autre sur les modalités d'application des exonérations.
- **Circ. CNAM. 22 mars 2024, n° 11-24** : au 1^{er} avril 2024, les rentes accidents du travail et maladie professionnelles et les indemnités au capital ont été revalorisées de 4,6 %.

ACTUALITÉ ÉQUIPE

- **Mickaël d'Allende interviendra lors de la rencontre Planète Social du 24 avril 2024 sur la thématique des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale ;**
- Dany Luu est intervenu à l'occasion du salon Go Entrepreneurs organisé par le Conseil national des barreaux le 3 avril 2024 afin de délivrer des conseils juridiques gratuits aux entrepreneurs.

5/5

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

