



Textes législatifs et réglementaires

Pas de textes législatifs ou réglementaires cette semaine.

Jurisprudence

► *Tutorat : condition pour bénéficier de la prime*

Un salarié ne peut prétendre au paiement d'une prime de tutorat, que s'il accomplit effectivement sa mission de tuteur au sein de l'entreprise, seul l'exercice effectif de ces fonctions ouvrant droit au versement de la prime de tutorat. Le fait d'avoir suivi une formation de tuteur ne suffit pas au salarié pour prétendre à une prime de tutorat dès lors qu'il est constaté l'absence de stagiaire dans l'entreprise (Cass. soc., 31-1-18, n°16-21436).

► *Salarié et attitude à connotation sexuelle*

Le fait pour un salarié masculin, représentant du personnel, de créer une situation intimidante et offensante à connotation sexuelle à l'encontre d'hôtes appartenant à une société extérieure embauchées pour effectuer des opérations commerciales dans la société où est employé le salarié, justifie

l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspection du travail, peu important le fait que le salarié n'ait pas autorité sur ces jeunes femmes (CAA Bordeaux, 18-12-17, n°15BX03083).

► *Détachement et hypothèse de la fraude*

Les juridictions nationales peuvent, en cas de fraude, écarter l'application du certificat de sécurité sociale des travailleurs détachés dans l'Union européenne. Tel est le cas si l'institution émettrice de l'Etat membre s'abstient dans un délai raisonnable de procéder à un réexamen du certificat à la lumière des éléments de fraude portés à sa connaissance par l'Etat membre d'accueil (CJUE, 6-2-18, aff. C359/16).

cf. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180010fr.pdf>.

FOCUS

Calcul du budget du CE : la Cour de cassation met fin aux débats !

Par deux arrêts en date du 7 février 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence sur la détermination de la masse salariale servant au calcul du budget de fonctionnement du CE et à celui des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 7-2-18, n° 16-24231 et n° 16-16086, PBRI).

Classiquement, la Cour de cassation se référait aux postes « rémunérations du personnel » définis par le compte 641 du plan comptable général en excluant certaines sommes de ce compte 641.

Ainsi, les Hauts magistrats excluaient la rémunération des dirigeants sociaux, les remboursements de frais, et les indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite (Cass. soc., 20-5-14, n°12-29142).

La chambre sociale avait également dit, par un arrêt du 31 mai 2016 (n°14-25942), que devaient être déduites de l'assiette, les indemnités transactionnelles pour leur montant supérieur aux indemnités légales et conventionnelles.

Face au contentieux abondant, source d'insécurité juridique, et au nombre croissant d'exceptions faites au compte 641, la Cour de cassation a jugé nécessaire de revoir en profondeur la manière de calculer la masse salariale servant de base de calcul au

budget de fonctionnement du CE et à celui des activités sociales et culturelles.

La Cour de cassation abandonne alors sa référence au compte 641 du plan comptable, pour se référer à la notion de « gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale » : « sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ».

Pour la Cour de cassation, il résulte, par ailleurs, de l'article L 3312-4 du code du travail, que les sommes attribuées en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale et ne doivent donc pas être intégrées dans la masse salariale pour le calcul du budget du CE (n°16-16086).

Les Hauts magistrats précisent également que la rémunération versée aux salariés mis à disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (n°16-24231).



Les deux décisions du 7 février 2018 ont vocation à mettre fin au contentieux en cours sur cette question mais surtout anticipent les évolutions issues des ordonnances « *Macron* ».

Pour l'avenir, cette question est réglée par les articles L. 2312-81 et L. 2315-61 du code du travail, dans leurs rédactions issues des ordonnances « *Macron* ».

L'article L.2315-61 du code du travail indique, s'agissant du comité social et économique, « *que la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée* ».

Si l'article L.2315-61 du code du travail, dans sa rédaction issue des ordonnances « *Macron* », prévoyait que les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation devaient être incluses dans la masse salariale brute, adoptant ainsi la solution inverse de celle retenue par la Cour de cassation, le projet de loi de ratification adopté en commission mixte paritaire supprime cette intégration.