

MENTIONS OBLIGATOIRES

Un arrêté du 31 janvier 2023 a rendu obligatoire à partir de juillet 2023 l'affichage du « Montant net social » sur une ligne dédiée du bulletin de paye. Cet arrêté a proposé un modèle rénové de bulletin de paye, utilisable dès juillet 2023, et dont l'utilisation devient obligatoire à partir de 2026 (arrêté du 31 janvier 2023, art. 1 ; arrêté du 25 janvier 2016 modifié, art. 1).

Ce bulletin de paye rénové comporte un réaménagement des rubriques consacrées à la protection sociale complémentaire et à la création d'une rubrique dédiée aux remboursements et déductions diverses (arrêté du 25 février 2016, art. 1 modifié par arrêté du 31 janvier 2023, art. 1, JO du 7 février, texte 18).

Ce même arrêté de 2023 a prévu que jusqu'à la fin 2025, à titre transitoire, les employeurs pouvaient utiliser un modèle adapté, qui est un simple dérivé de celui qui existait déjà, en ajoutant « Montant net social » après les rubriques indiquant les cotisations sociales (arrêté du 31 janvier 2023, art. 2).

Le bulletin de paie doit indiquer :

Article R. 3243-1 du Code du travail

- le nom, l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- le numéro de la nomenclature d'activité caractérisant l'activité de l'établissement d'emploi ainsi que, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au Code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat de travail.

L'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié.

Cass. soc. 4 mars 2015 n° 13-26.312

La mention obligatoire sur le bulletin de paie de la convention collective applicable, vaut présomption par l'employeur de l'application de cette convention à l'entreprise.

À défaut de se prévaloir de la convention déterminée par l'activité principale de l'entreprise, le salarié peut demander l'application de la convention mentionnée sur le bulletin de paie.

Cass. soc. 18 juillet 2000 - Lapassousse c/ Société ASD

Cette mention vaut présomption de l'applicabilité à l'égard du salarié de la convention collective. L'employeur est toutefois admis à apporter la preuve contraire.

Cass. soc. 15 novembre 2007 Gabriellec/ Société Oeno Conseil

Par contre, la mention d'une convention collective applicable sur le bulletin de paie n'interdit pas au salarié de se prévaloir des dispositions plus favorables de la convention collective à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2002 - SA Nera c/ Schwob et a

- le nom et l'emploi du salarié ;
- la position du salarié dans la classification conventionnelle : niveau ou coefficient hiérarchique attribués au salarié ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées :
 - au taux normal,
 - à un taux majoré en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Exemple

Majoration de **25 %** ou **50 %** en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires ou majoration pour travail de nuit.

Le bulletin de paie doit, en outre, indiquer :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.

Le fait de ne pas mentionner de manière intentionnelle sur le bulletin de paie le nombre d'heures réellement effectué constitue, selon l'article L. 8221-5 du Code du travail, un délit de travail dissimulé.

Exemple

L'employeur qui connaît par les relevés d'heures produits chaque semaine, l'existence d'heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne les a pas mentionnées sur le bulletin de paie, se rend coupable du délit de travail dissimulé.

CA Versailles 30 avril 2002 - Liebgott c/ SARL APC développement

De la même façon, le fait que l'employeur applique au salarié un système de forfait jours sans avoir conclu de convention de forfait et l'absence de mention, sur les bulletins, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale par un cadre qui travaillait régulièrement plus de **10** heures par jour, constitue un délit de travail dissimulé.

Cass. soc. 28 février 2012

À l'opposé, le délit de travail dissimulé n'est pas constitué lorsque l'employeur ne mentionne pas les heures supplémentaires sur le bulletin de paie par suite d'une erreur de rédaction.

Cass. soc. 29 octobre 2003 - Korner c/ Société Bausson

Seule la mention, de manière intentionnelle, d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué est constitutive du délit de travail dissimulé.

Cass. soc. 24 mars 2004 - Sté Fimaco Vosges c/ Crusem

- les heures supplémentaires :
 - doivent faire l'objet d'une mention spécifique obligatoire sur le bulletin de paie si elles donnent lieu à une majoration de salaire,
 - peuvent ne pas être distinguées spécifiquement sur le bulletin de paie si elles donnent lieu à une bonification en repos : elles sont alors précisées en annexe du bulletin de paie avec leur bonification en application de l'article D. 212-22 du Code du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, doivent figurer sur le bulletin de paie le montant net des heures supplémentaires ou complémentaires exonérées en valeur mensuelle et annuelle cumulée.

Circulaire MES/CAB/2000.003 relative à la réduction négociée du temps de travail

- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
- le montant de la rémunération brute du salarié.

La rémunération brute inclut le salaire de base ainsi que tous les éléments entrant dans le champ d'application de l'article D. 3171-11 du Code de la Sécurité sociale. Il s'agit notamment :

- des accessoires de salaires (primes, avantages en nature, ...) ;
- de l'indemnité de congés payés (ICP) ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;

AVANTAGES VERSÉS PAR DES TIERS

S'agissant des avantages octroyés par le CSE, la Cour de cassation a rendu, le 3 avril, un arrêt qui interdit de subordonner à une condition d'ancienneté l'ouverture du droit des salariés et stagiaires à bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) du comité. La clause du règlement intérieur d'un CSE imposant à tout nouvel embauché un délai de carence de six mois avant de pouvoir accéder aux ASC a ainsi été annulée.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 398 du 3 avril 2024, Pourvoi n° 22-16.812

DÉLAI DE MISE EN CONFORMITÉ FIXÉ PAR L'URSSAF CAISSE NATIONALE

Compte tenu de cette jurisprudence, les CSE qui ont mis en place une condition d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales et culturelles doivent revoir leur politique d'attribution, pour se conformer à la position de la Cour de cassation.

À défaut, les CSE risquent de perdre le bénéfice des exonérations de cotisations et contributions sociales attachées à certaines activités sociales et culturelles.

Toutefois, pour permettre aux CSE de se mettre en conformité avec la jurisprudence et réviser si besoin leurs critères de versement des prestations, l'URSSAF caisse nationale, dans une actualité publiée le 30 juillet 2024, leur accorde un délai de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Dans l'intervalle, si un contrôle met en évidence une condition d'ancienneté (dans la limite de 6 mois), il sera demandé aux CSE de se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation pour l'avenir.

À partir de 2026 en cas de contrôle, si une condition d'ancienneté est constatée, un redressement de cotisations pourra être effectué par l'URSSAF.

Remarque : cette tolérance émanant de l'Urssaf ne vaut qu'en matière de cotisations. Elle ne prive pas le salarié de la possibilité de réclamer le bénéfice d'une ASC dont il serait exclu du fait d'une condition d'ancienneté.

L'interdiction du critère d'ancienneté vaut par ailleurs pour le bénéfice de ces activités sociales et culturelles. Idem pour la tolérance URSSAF.

Actualité URSSAF du 30 juillet 2024

Ensuite, concernant l'assujettissement ou non des avantages octroyés par le CSE aux cotisations sociales, il convient de distinguer la position de la Cour de cassation et la position de l'administration qui divergent sur ce sujet.

POSITION DE LA JURISPRUDENCE SUR LES SOMMES VERSÉES PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les sommes attribuées par un comité social et économique sont soumises à cotisations sociales lorsqu'elles sont allouées en raison de la qualité de salarié des intéressés et à l'occasion du travail, selon des normes objectives préétablies, même si tous n'en bénéficient pas, seules étant exclues de l'assiette des cotisations les sommes ayant un caractère de secours lié à des situations exceptionnelles.

Cass. civ 2^e - 9 février 2006 Société Polyrey c/ URSSAF de la Dordogne

Responsabilité du paiement des cotisations

En cas d'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale des avantages alloués par le comité d'entreprise, le versement des cotisations incombe à l'employeur. Ce dernier dispose d'un recours contre le comité d'entreprise pour obtenir le remboursement des cotisations versées.

Cass. soc. 13 mai 1993 - SA Rhône Poulenc Chimie c/ URSSAF de Vienne - Bull. V, n° 141

Sommes versées par le comité social et économique

Au vu des articles L. 242.1 et R. 242.1 du Code de la Sécurité sociale,

“Sont considérées comme rémunérations pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l’occasion du travail, notamment les avantages en nature ou en argent”.

De ce fait, hormis les cas où les sommes ont le caractère de secours ou de dommages-intérêts ou lorsqu’une exonération est prévue par un texte, les avantages servis par le comité d’entreprise doivent être soumis à cotisations.

Exemple

▪ **bons d’achat**

Les bons d’achat remis par le comité social et économique à l’occasion des fêtes de Noël au personnel présent dans l’entreprise et comptant au moins un an d’ancienneté, sont soumis à cotisations. De même, des bourses d’études attribuées aux enfants des salariés qui poursuivent leurs études sont cotisables en totalité.

Cass. soc. 18 juin 1992 - URSSAF Roanne c/ Sté SOROPA

Cass. civ. 2^e ch 30/03/2017 n° 15-25453

Des bons d’achat, d’une valeur uniforme et négociable dans tous les commerces de détail d’une ville, remis à l’ensemble du personnel à l’occasion de festivités locales, constituent un avantage en nature soumis à cotisations et non un secours.

Cass. soc. 13 mai 1993 - SA Rhône-Poulenc Chimie c/ URSSAF de Vienne

▪ **frais de garde**

Des allocations pour frais de garde et de cantine scolaire, cadeaux, bons d’achats, de fournitures scolaires, de carburant, de restaurant n’ayant pas le caractère de secours doivent, par conséquent, entrer dans l’assiette de cotisations.

Cass. soc. 9 juin 1992 - Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des personnels de santé c/ URSSAF du Loiret

▪ **bourses d’études**

Doivent être soumises à cotisations, les bourses d’études versées par un comité d’établissement en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies au profit des enfants des seuls salariés et anciens salariés de l’entreprise. Peu importe que ces avantages aient été versés sur les fonds affectés aux activités sociales et culturelles prévues.

Cass. soc. 20. janvier 1994 - URSSAF de Lille c/ SA Lever

Les avantages soumis à cotisation, ainsi que les cotisations salariales et patronales correspondantes, doivent figurer sur le bulletin de paie du salarié.

Circulaire DRT n° 18-88 du 13 décembre 1988

À l’opposé, les bourses d’études ne sont pas soumises à cotisations lorsqu’elles sont versées dans les conditions suivantes :

- *le versement est effectué auprès d’une fraction réduite de salariés, après examen particulier de leurs difficultés financières et des besoins de leurs enfants ;*
- *le montant des bourses d’études est fixé après évaluation des ressources nécessaires à un niveau de vie minimum, de sorte que ces bourses n’ont été versées qu’en fonction de situations exceptionnelles particulièrement dignes d’intérêt.*

Cass. soc. 11 avril 2002 - URSSAF de Lille c/ SA Norauto

▪ **vacances du personnel**

La participation financière du comité d’entreprise aux frais de logement et de location de skis exposés par les salariés au cours de vacances d’hiver organisées par l’entreprise sont soumises à cotisations de Sécurité sociale. Accordés en contrepartie ou à l’occasion du travail, ces avantages entrent dans les prévisions de l’article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, même si leur financement est assuré à l’aide de fonds destinés aux activités sociales et culturelles du comité d’entreprise.

Cass. soc. 5 mai 1994 - URSSAF de Lille c/ SA Castorama

POSITION DE L'ADMINISTRATION CONCERNANT LES SOMMES VERSÉES PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE AUX SALARIÉS

L'ACOSS a pris position quant à l'intégration dans l'assiette de cotisations des avantages servis par le comité social et économique notamment dans le cadre :

- d'une circulaire ACOSS n° 92-64 du 29 juillet 1992 ;
- d'une circulaire ACOSS du 14 février 1986 ;
- d'une lettre-circulaire ACOSS n° 96-94 du 3 décembre 1996.

☞ *Valeur juridique des circulaire ACOSS : les circulaires de l'ACOSS n'ont pas, selon une jurisprudence constante, une valeur créatrice de droit.*

Exemple

“L'instruction ministérielle du 17 avril 1985, qui se borne à énumérer, sous la réserve expresse de l'appréciation des tribunaux, les prestations servies par les comités d'entreprise ou d'établissement susceptibles d'être comprises ou non dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, n'est pas créatrice de droit et ne saurait restreindre ceux que tiennent de la loi les organismes de recouvrement”.

Cass. soc. 20 janvier 1994 - URSSAF de la Drôme c/ Cogéma

Cass. civ. 2^e ch 30/03/2017 n° 15-25453 FPB

Elle ne lie par conséquent ni les Urssaf, ni les juges.

Cass. civ., 2^e ch., 30 mars 2017, n° 15-25453 FPB

Il en va différemment lorsque la circulaire est publiée au journal officiel. Dans cette hypothèse, en vertu de l'article 1^{er} du décret n° 83-1025 du 28 novembre 1983, tout intéressé est fondé à se prévaloir à l'encontre de l'administration, des circulaires publiées dans les conditions prévues à l'article 9 de la loi du 17 juillet 1978.

Cass. soc. 20 octobre 1994 - URSSAF de Seine & Marne c/ SA JEUMONT SCHNEIDER et autres

BONS D'ACHAT ET CADEAUX EN NATURE : GÉNÉRALITÉS

Les bons d'achat bénéficient d'une présomption de non-assujettissement aux cotisations dues lorsque leur montant n'excède pas :

- **5 %** du plafond mensuel de Sécurité sociale (**193 €** au 1^{er} janvier **2024**) par an et par salarié.

Au-delà de cette limite, les bons d'achat peuvent être exonérés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le bon d'achat doit être attribué en relation avec un événement.

Sont visés les événements suivants :

- mariage ;
- naissance ;
- retraite ;
- fête des mères/pères ;
- Sainte-Catherine/Saint Nicolas ;
- Noël des enfants et des salariés, est considéré comme enfant, toute personne jusqu'à **16** ans révolus dans l'année civile contrôlée ;
- rentrée scolaire : à compter du 1^{er} janvier 2012, ces bons d'achat peuvent être attribués au titre de la rentrée scolaire ou de la poursuite d'études supérieures des enfants âgés de moins de **26** ans dans l'année civile

d'attribution, sous réserve de la justification du suivi de scolarité. Antérieurement, l'exonération n'était admise qu'au titre de la scolarité d'enfants ayant au plus **19 ans** ;

- prise en compte de l'ancienneté :

Dans une réponse à question écrite d'un député, le ministre du travail a indiqué que les comités sociaux et économiques qui prennent en compte l'ancienneté des salariés ou leur présence effective dans l'entreprise pour l'attribution de chèques-cadeaux sont passibles d'un redressement de la part de l'URSSAF.

JOAN Q n° 43931 du 6 mai 2014 p. 3688

Cette position a été reprise par la Cour de cassation dans un arrêt du 3 avril 2024. Cette affaire concernait une clause du règlement d'un CSE (comité social et économique) relatif aux activités sociales et culturelles. Celle-ci instaurait un délai de carence de 6 mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés de bénéficier des prestations.

Dans son arrêt, la Cour de cassation a posé pour principe 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 ASC ne saurait être subordonnée une condition d'ancienneté (cass. soc. 3 avril 2024, n° 22-16812 FSB).

Aussi tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés et les stagiaires, quelle que soit leur ancienneté, peuvent prétendre aux prestations du CSE.

Cette position entraînerait un redressement de l'Urssaf sur les pratiques visant à l'octroi d'activités sociales culturelles qui méconnaîtraient ce principe.

Dans une information datée du 30 juillet 2024, l'URSSAF caisse nationale, tire les conséquences de la décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024 interdisant tout critère d'ancienneté pour l'accès aux activités sociales et culturelles du CSE. La mise en conformité des pratiques des CSE doit avoir lieu au plus tard le 31 décembre 2025.

Pour permettre aux CSE de se mettre en conformité avec la jurisprudence et réviser si besoin leurs critères de versement des prestations, l'URSSAF caisse nationale, dans une actualité publiée le 30 juillet 2024, leur accorde un délai de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Dans l'intervalle, si un contrôle met en évidence une condition d'ancienneté (dans la limite de 6 mois), il sera demandé aux CSE de se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation pour l'avenir.

À partir de 2026 en cas de contrôle, si une condition d'ancienneté est constatée, un redressement de cotisations pourra être effectué par l'URSSAF.

Remarque : cette tolérance émanant de l'Urssaf ne vaut qu'en matière de cotisations. Elle ne prive pas le salarié de la possibilité de réclamer le bénéfice d'une ASC dont il serait exclu du fait d'une condition d'ancienneté.

L'interdiction du critère d'ancienneté vaut par ailleurs pour le bénéfice de ces ASC. Idem pour la tolérance URSSAF.

Actualité URSSAF du 30 juillet 2024

- le bon d'achat doit avoir une valeur conforme aux usages :

Le seuil est fixé à **5 %** du plafond mensuel par événement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent ce seuil. Soit pour **2024 : 193 €** par événement.

Circ. Acoss 89-5 du 4-1-1989

Cette tolérance ne s'impose toutefois pas aux inspecteurs du recouvrement.

Cass. soc. 30-3-2017 n° 15-25.453 F-PB

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

☞ *Pour un bon d'achat attribué à l'occasion de la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par enfant. Pour un bon d'achat attribué à Noël, le seuil est de 5 % par enfant et par salarié bénéficiaire.*

PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collective permettant aux salariés de l'entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

MISE EN PLACE DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE)

Le plan d'épargne d'entreprise peut être institué à l'initiative de l'employeur ou par le biais d'un accord avec le personnel. Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir y participer ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté, au cours de l'exercice, qui ne peut excéder **3** mois, peut être exigée.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précède. Toutefois, si l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, elle est dans l'obligation de négocier avec le personnel.

Le plan peut être alimenté par :

- le versement de la participation (à prévoir dans l'accord de participation) ;
- le versement volontaire des salariés (limité au **1/4** de la rémunération annuelle), et/ou des dirigeants d'entreprise (entreprises d'au plus **100** salariés) ;
- le versement de l'intéressement (exonération au titre de l'IR) ;
- les versements complémentaires de l'employeur (abondement employeur).

Le versement de l'intéressement ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement. Le salarié doit avoir le choix entre le versement annuel (ou semestriel) ou le blocage dans le Plan d'Épargne d'Entreprise. Le versement de la participation est intéressant lorsque celle-ci est bloquée trois ans. Le salarié pourra recouvrer le bénéfice d'une exonération fiscale intégrale s'il décide d'un blocage supplémentaire de deux années dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise.

DÉPÔT OBLIGATOIRE

Les règlements des plans d'épargne d'entreprise sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

CARACTÈRE COLLECTIF

Le caractère collectif du système d'épargne d'entreprise s'oppose à ce que le montant des versements de l'employeur soit fixé par celui-ci en dehors de tout critère résultant de l'accord ayant établi le plan.

Cass. soc. 10 janvier 2006 - URSSAF de LYON et son arrondissement c/ Sté Lyonnaise de banque et autres

AIDE APPORTÉE PAR L'ENTREPRISE (ABONDEMENT)

Les plans d'épargne d'entreprise doivent obligatoirement comporter une aide apportée par l'entreprise en vue de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Le règlement du plan d'épargne d'entreprise doit préciser les modalités de l'aide et notamment les règles relatives à l'abondement.

L'abondement consiste au minimum dans la prise en charge des frais de gestion du portefeuille. Les règles relatives à l'aide de l'entreprise doivent figurer dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

Cass. soc. 12 décembre 1996 - SA Alarme Service c/ URSSAF de la Mayenne

Seules, peuvent être exonérées de cotisations, les sommes dont l'employeur justifie qu'elles ont été attribuées sur la base de critères prédéterminés résultant de l'accord ayant établi le Plan d'Épargne d'Entreprise. L'absence de critères prédéterminés pour le versement de l'abondement justifie le redressement opéré par l'URSSAF. Il appartient à l'employeur et non à l'URSSAF, de rapporter la preuve de l'existence de critères prédéterminés fixés par l'accord, en produisant le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Cass. soc. 23 mars 2000 - URSSAF de la Nièvre c/ SA Auto Hall

Elles doivent présenter un caractère collectif. L'abondement ne doit pas être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne saurait être fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction (assiduité...). L'abondement de l'employeur est limité à **8 %** du plafond annuel de Sécurité sociale par an et par salarié soit (**3 709,44 €** pour **2024**), sans pour autant excéder le triple de la contribution du salarié.

Le rabais consenti par une société à ses salariés dans le cadre de la souscription ou l'acquisition d'actions, ne doit pas entrer en ligne de compte pour l'appréciation du montant maximum de l'abondement.

Lettre-circulaire n° 99-45 du 3 mars 1999

Les sommes provenant de la participation versées sur le plan d'épargne interentreprise peuvent, depuis la loi n° 2008-1258, ouvrir droit à un abondement de l'entreprise.

Exemple

Un salarié affecte au PEE : 200 € d'intéressement et 300 € de participation. L'entreprise pourra faire un abondement maximum de $500 \times 3 = 1\,500$ €.

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise, sans que cette majoration ne puisse excéder **80 %**. Dans ce cas, la limite maximale de l'abondement est portée à : **3 709,44 € + (80 % x 3 709,44 €) = 6 679,99 €** par an.

Abondement unilatéral

Les entreprises peuvent, même en l'absence de versement du participant, effectuer des versements unilatéraux sur le PEE si le règlement du plan le prévoit, et à deux conditions (c. trav. art. L. 3332-11 et D. 3332-8-1) :

- une attribution uniforme à l'ensemble des salariés qui satisfont aux conditions d'ancienneté éventuellement prévues par le règlement du plan ;
- les sommes doivent être destinées à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes (au sens c. trav. art. L. 3344-1, al. 2).

Les actions ou certificats d'investissement ainsi acquis par le salarié sont bloqués pendant 5 ans.

En outre, le montant total du versement par adhérent (éventuellement réparti sur plusieurs versements) ne doit pas excéder 3 000 € par an en principe, et 6 000 € par an dans certains cas (c. trav. art. D. 3332-8-1 modifié ; décret 2024-644 du 29 juin 2024, art. 4, III, 1°).

INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

L'indemnité de congés payés est égale au **1/10^e** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Article L. 3141-24 du Code du travail

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fait en comparant les deux méthodes. La méthode la plus avantageuse doit être retenue et appliquée au salarié. Ce mode de calcul est d'ordre public, un accord d'entreprise ne peut contenir de stipulations moins favorables au salarié.

Cass. soc. 11 février 1982 - Bull. civ. V, n° 95

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS INCLUSE DANS LE SALAIRE

S'il n'est pas interdit aux parties de convenir d'un salaire forfaitaire incluant l'indemnité de congés payés, il convient que cette convention soit :

- expresse ;
- et que ses modalités n'aboutissent pas pour le salarié à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales.

Cass. soc. 13 avril 1999 - Bourdon-Nourry c/ Association Centre chirurgical Marie Lannelougue

Cass. soc. 16 janvier 2001 - Société Geenac c/ Camus

L'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération du salarié doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail de celle qui correspond aux congés. La Cour de cassation précise, que la clause prévoyant l'inclusion de l'indemnité de congés payés afférents aux commissions sur objectifs pour la seule part variable de la rémunération du salarié doit opérer cette distinction.

Cass. soc. 13 octobre 2021, n° 19-19407 FSB

La convention de forfait peut porter sur l'indemnité de congés payés mais également sur l'indemnité due pour la fermeture de l'entreprise au-delà de la durée légale des congés payés.

RÈGLE DU 1/10^E

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au **1/10^e** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article L. 3141-22 du Code du travail

**Indemnité de congés payés pour 30 jours ouvrables de congés = salaire
du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours : 10**

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 3141-3 du Code du travail (**30** jours ouvrables), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

La règle de proportionnalité ne joue pas lorsque le salarié a acquis un congé de moins de **30** jours : dans ce cas, la réduction de l'indemnité se fait naturellement en raison d'un salaire de référence moins élevé.

Exemple

Un salarié a travaillé 10 mois au cours de la période de référence. Son droit au congé est de :

$$10 \times 2,5 = 25 \text{ jours ouvrables.}$$

Son indemnité sera calculée pour 25 jours :

$$\frac{\text{salaire des 10 mois d'activité}}{10}$$

Un salarié ayant acquis 30 jours ouvrables, mais ne prenant que 24 jours ouvrables au titre du congé principal, aura droit à l'indemnité suivante :

$$\frac{1}{10} \times \frac{24}{30} = \text{salaire de référence}$$

Un salarié disposant de 32 jours ouvrables de congé aura droit à l'indemnité suivante :

$$\frac{\text{salaire période de référence}}{10} \times \frac{32}{30}$$

Définition du salaire de référence

Éléments inclus

Sont inclus dans le salaire de référence les éléments suivants pour leur montant brut :

- le salaire de base, les majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et travail du dimanche.

Cass. soc. 25 janvier 1968 - Bull. V, n° 59

- une prime d'ancienneté.

Cass. soc. 7 septembre 2017, n° 16-16643 FSPB

À l'opposé, si la prime d'ancienneté est versée périodes de travail et de congés confondues, elle ne doit pas être incluse dans la base de calcul, car cela reviendrait à la payer deux fois.

Cass. soc. 18 juin 2015, n° 13-25981

- l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

Article L. 3141-22 du Code du travail

HEURES DE DÉLÉGATION

GÉNÉRALITÉS

Les représentants du personnel bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leur mandat. Ces heures sont payées comme du temps de travail effectif à l'échéance normale de la paie.

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles sont par conséquent payées à ce titre dans la mesure où elles ont été utilisées pour l'exercice de la mission de représentant du personnel.

Païement des heures de délégation

Les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de leur mandat.

Ils ne peuvent par conséquent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient acquise s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation, primes et accessoires de salaires inclus.

Inclusion des primes

Les primes versées au salarié sont incluses dans la base de calcul lorsqu'elles présentent un caractère de constance, généralité et fixité.

Sont notamment prises en compte :

- les indemnités de repas liées à l'horaire de travail et ne constituant pas un remboursement de frais ;

Cass. soc. 6 octobre 2004

- les primes de brossage compensant une sujétion particulière liée au travail, même si le salarié n'est pas exposé à cette sujétion pendant les heures de délégation.

Cass. soc. 5 janvier 2005

À l'inverse, ne sont pas prises en compte les indemnités correspondant à un remboursement de frais.

Date de paiement et bulletin de paie

Les heures de délégation sont payées en même temps que le salaire qui suit leur utilisation. Elles ne doivent plus faire l'objet d'aucune mention permettant, sur le bulletin de paie, de les distinguer des heures travaillées.

Païement des heures de délégation

Les délégués syndicaux, comme les représentants du personnel, disposent d'un crédit d'heures (ou heures de délégation) pour exercer leur mission.

Les heures de délégation doivent être payées à l'échéance normale tant que le salarié reste dans la limite de son crédit d'heures, en vertu de la présomption de bonne utilisation qui y est attachée, même si elles sont prises en dehors des horaires habituels de travail.

L'employeur peut contester en justice l'utilisation faite de ces heures, mais uniquement après les avoir payées (cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-26967, BC V n° 106).

Il ne peut en aucun cas procéder à une retenue sur salaire. Seuls les juges peuvent condamner le salarié à rembourser des heures de délégation à l'employeur, après avoir constaté une utilisation non conforme au mandat (cass. soc. 13 décembre 2017, n° 16-14132 D ; cass. soc. 8 novembre 2023, n° 22-17330 D).

S'agissant des heures de délégation prises au-delà du crédit d'heures, pour lesquelles ni la présomption de bonne utilisation, ni le paiement de plein droit ne sont applicables, l'employeur peut refuser de les payer. Il appartient dans ce cas au salarié de justifier des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures, ainsi que de l'utilisation conforme des heures excédentaires avec sa mission (cass. soc. 16 décembre 2020, n° 19-19685 D).

Mais lorsque ces heures prises au-delà du crédit d'heures ont été payées par l'employeur, peut-il ensuite « se rembourser » par des retenues sur le salaire lorsque le salarié ne justifie pas de circonstances exceptionnelles à l'origine du dépassement ? et ce dans quelle limite ?

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (c. trav. art. L. 2143-17).

Toutefois, pour les heures prises au-delà du crédit d'heures fixé par la loi ou l'accord collectif, ni la présomption de bonne utilisation des heures de délégation, ni le paiement de plein droit de ces heures ne sont applicables.

Par ailleurs, la Cour rappelle le principe de la compensation en cas d'avance en espèces (c. trav. art. L. 3251-3, limite du 1/10^e du salaire net exigible). La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible. Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.

Pour la Cour de cassation, il en résulte que le paiement indu par l'employeur d'heures de délégation dépassant le crédit d'heures légal dont dispose le salarié en tant que délégué syndical, en l'absence de justification par le salarié des circonstances exceptionnelles autorisant ce dépassement du crédit d'heures de délégation, ne constitue pas une avance sur salaire.

Par conséquent, l'article L. 3251-3 du Code du travail (retenues dans la limite du 1/10^e du salaire net exigible), exclusivement relatif aux avances en espèces consenties au salarié, n'est pas applicable en la matière.

Dès lors, la compensation, opérée lors d'une retenue sur salaire par l'employeur, peut s'appliquer dans la limite de la fraction saisissable du salaire en application de l'article L. 3252-2.

La Cour de cassation en déduit que la retenue sur salaire pratiquée par l'employeur n'était pas illicite (il n'était pas nécessaire de saisir au préalable la justice), mais à la condition de respecter la fraction saisissable du salaire.

Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 23-11770 FD (1^{er} moyen du pourvoi incident)

Salariés en forfait jours

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné en forfait jour, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Article L. 2142-1-3 du Code du travail

Demande de remboursement

L'employeur peut établir devant le conseil des prud'hommes, la non conformité de l'utilisation du temps de délégation avec l'objet du mandat et obtenir ainsi le remboursement des sommes indûment versées.

Cass. soc. 1^{er} décembre 1993