



# actance

— société d'avocats —

## ACTUTENDANCE

N° 526 — 24 janvier 2020



12 min

- ✓ Arrêt de travail pour maladie – Absences répétées ou prolongées – Licenciement (NON) – Clause de garantie d’emploi prévue dans la convention collective
- ✓ Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations
- ✓ Avantages en nature – Arrêté du 23 décembre 2019, JO 28 décembre, NOR : SSAS1934909A – Urssaf
- ✓ Frais professionnels – Nouveaux barèmes – Urssaf
- ✓ Epargne salariale – Instruction interministérielle du 19 décembre 2019

# Jurisprudence

## Relations individuelles

- Arrêt de travail pour maladie – Absences répétées ou prolongées –
- Licenciement (NON) – Clause de garantie d'emploi prévue dans la convention collective

**Rappel** : Si un employeur ne peut licencier un salarié en raison de son état de santé (article L. 1132-1 du Code du travail), il peut le licencier pour absences répétées ou prolongées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et rendant nécessaire son remplacement définitif (Cass. Soc., 22 avril 2011, n° 09-43.334).

Toutefois, au préalable, il convient de vérifier si la convention collective ne prévoit pas des dispositions spécifiques.

**Cass. Soc., 18 décembre 2019, n° 18-18.864**

Placée en arrêt de travail pour maladie depuis le 8 février 2014, une salariée, secrétaire standardiste au sein d'un cabinet médical, a été licenciée le 10 mars 2014, pour absence prolongée perturbant le fonctionnement du cabinet et nécessitant son remplacement définitif.

Contestant cette décision, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Elle estimait que son employeur ne pouvait la licencier pour ce motif en application de la convention collective qui prévoyait une garantie d'emploi pendant un an.

L'article 29 de la convention collective du personnel des cabinets médicaux prévoit, en effet, que « les absences justifiées par la maladie ou l'accident dans un délai maximum d'un an n'entraînent pas une rupture du contrat de travail ».

Pour sa défense, l'employeur soutenait que malgré cette disposition conventionnelle, il était tout de même possible de notifier le licenciement à raison, non pas de l'arrêt pour maladie, mais du trouble au bon fonctionnement de l'entreprise.

A tort, selon la Cour de cassation qui considère que « l'employeur ne pouvait se prévaloir des conséquences de l'absence pour maladie de la salariée qui, à la date où le licenciement a été prononcé, n'excédait pas un an ».

Autrement dit, l'employeur ne pouvait licencier un salarié pour trouble objectif durant la période de protection prévue par la convention collective. Un tel licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 10-11.052 à propos de la convention collective des cabinets d'experts-comptables et des commissaires aux comptes qui institue une protection pendant les 6 premiers mois d'absence).

## Législation et réglementation

### ■ Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Ce décret procède à la revalorisation annuelle de la partie saisissable et cessible de la rémunération des salariés.

Cette part varie selon la rémunération et le nombre de personnes à la charge du salarié.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**, la part pouvant être saisie ou cédée est, en vertu de l'article R. 3252-2 du Code du travail, fixée comme suit :

- ✓ Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 3 870€,
- ✓ Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 870€ et inférieure ou égale à 7 550€,
- ✓ Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 550€ et inférieure ou égale à 11 250€,
- ✓ Le quart, sur la tranche supérieure à 11 250€ et inférieure ou égale à 14 930€,
- ✓ Le tiers, sur la tranche supérieure à 14 930€ et inférieure ou égale à 18 610€,
- ✓ Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 18 610€ et inférieure ou égale à 22 360€,
- ✓ La totalité, sur la tranche supérieure à 22 360 €.

Ces seuils sont majorés de 1490€ par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant.

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA), soit 559,74€ pour un allocataire seul.

### ■ Avantages en nature – Arrêté du 23 décembre 2019, JO 28 décembre, NOR : SSAS1934909A – Urssaf

Le montant des avantages en nature est revalorisé chaque année.

L'Urssaf met à disposition sur [son site internet](#) des fiches pratiques par avantage.

Ainsi, **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020** :

- ✓ **La nourriture** est évaluée à une somme forfaitaire de 4.90€ pour un repas et 9.80€ pour 2 repas (*3.65€ pour un repas pour les salariés relavant du secteur des hôtels, cafés et restaurants et 7.30€ pour 2 repas*) ;

- ✓ **Le logement** est déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié, fixé par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale :

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1714€	De 1714€ à 2056.79€	De 2056.80€ à 2399.59€	De 2399.60€ à 3085.19€	De 3085.20€ à 3770.79€	De 3770.80€ à 4456.39€	De 4456.40€ à 5141.99€	A partir de 5142€
Pour une pièce	70.80€	82.70€	94.30€	106.10€	129.90€	153.40€	177€	200.50€
Par pièce principale (si plusieurs pièces)	37.90€	53.10€	70.80€	88.40€	112€	135.40€	165€	188.70€

(par exemple : un salarié dont la rémunération brute mensuelle s'élève à 1790€ et auquel l'employeur fournit gratuitement un logement comportant 3 pièces, le montant de l'avantage en nature est égal à 159.30€)

Pour rappel, ces montants forfaitaires sont des évaluations minimales qui doivent être retenues à défaut de montants supérieurs fixés par la convention collective ou par un accord entre le salarié et l'employeur.

- ✓ **Pour les véhicules électriques (nouveau) :** Lorsque l'employeur met à disposition d'un salarié, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2022, un véhicule fonctionnant exclusivement à l'électrique :
  - Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature ;
  - Un abattement de 50% est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité, dans la limite de 1800€.

La mise à disposition par l'employeur d'une borne de recharge : l'avantage résultant de l'utilisation de cette borne à des fins non professionnelles est évalué à 0€.

### Frais professionnels – Nouveaux barèmes – Urssaf

Comme chaque année, les frais professionnels sont revalorisés. En 2020, leur montant est augmenté de 1.2%.

Pour les **frais de repas**, lorsqu'il est pris :

- ✓ Sur le lieu de travail en raison, de conditions particulières du travail (*par exemple : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé*) : 6.70€ ;
- ✓ En déplacement :
  - Pour un salarié contraint de prendre son repas au restaurant : 19€ ;
  - Pour un salarié non contraint de prendre son repas au restaurant : 9.3€.

**Lors d'un grand déplacement (en Métropole) :**

	Maximum déductible		
	Pour les 3 premiers mois	Du 4 <sup>e</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	Du 25 <sup>ème</sup> au 72 <sup>ème</sup> mois
Par repas	19€	16.20€	13.30€
Logement et petit déjeuner (départements 75-92-93-94)	68.10€	57.90€	47.70€
Logement et petit déjeuner (autres départements)	50.50€	42.90€	35.40€

**Frais professionnels dans le cadre d'une mobilité professionnelle :**

Nature de l'indemnité	Maximum déductible
Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	75.60€ par jour, dans la limite de 9 mois
Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1515.20€ majorés de 126.30€ par enfant à charge, dans la limite de 1893.90€

 **Épargne salariale – Instruction interministérielle du 19 décembre 2019**

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « loi PACTE » a modifié en profondeur les dispositions relatives à l'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne salariale).

Dans une instruction interministérielle du 19 décembre 2019, l'administration précise les modalités d'application de ces nouvelles mesures.

Cette instruction se compose de 5 parties (participation, intéressement, plan d'épargne salariale, négociation de branche et actionnariat salarié), sous forme de 49 questions-réponses.

Seuls les apports majeurs de l'instruction sont traités dans cette actu-tendance. Le document complet est disponible sur le [site](#) du ministère du travail.

## Participation

- **Quelles sont les nouvelles conditions d'assujettissement à la participation ?**

La participation est obligatoire dans les entreprises employant 50 salariés (art. L. 3322-2 du Code du travail). Pour déterminer si cet effectif est atteint, il convient de considérer que :

- ✓ Les effectifs à prendre en compte sont calculés à partir de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale (*et non plus les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail*) ;
- ✓ L'entreprise sera assujettie à la mise en place d'une participation à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de 5 années civiles après le franchissement du seuil de 50 salariés (*et non plus à partir du moment où elle a franchi le seuil de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices*).

- ✓ **A quelle date s'appliquent les nouvelles règles ?**

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Ainsi,

- ✓ **Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020** (par exemple pour un exercice qui va du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019) : les anciennes règles restent applicables.
- ✓ **Après le 1<sup>er</sup> janvier 2020** : les nouvelles règles sont applicables.

Ainsi, **à partir de l'exercice 2020 et pour les exercices suivants**, lorsque l'effectif d'une entreprise atteint ou dépasse 50 salariés une année donnée N sur la base des données de l'année précédente (année N-1) et les 4 années consécutives suivantes (N+1, N+2, N+3, N+4), le seuil n'est considéré comme franchi qu'à compter de la 5<sup>ème</sup> année (N+4). L'entreprise sera donc soumise à la participation au titre de l'année N+5, et aura jusqu'à la fin de l'année N+6 pour conclure un accord de participation.

Cette date peut être reportée pour les entreprises ayant un exercice fiscal décalé par rapport à l'année civile (*exemple : pour une entreprise dont l'exercice fiscal cours du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin, pour celui courant du 1<sup>er</sup> juillet N+5 au 30 juin N+6, l'accord de participation pourra être conclu jusqu'au 30 juin de l'année N+7*).

- **Que se passe-t-il lorsque l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement ?**

L'article L. 3322-3 du Code du travail précise que lorsque l'effectif d'une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement atteint ou excède le seuil de 50 salariés, les obligations relatives à la participation ne s'appliquent qu'à compter du 3<sup>ème</sup> exercice clos après le franchissement de ce seuil, si l'accord d'intéressement est appliqué sans discontinuité pendant cette période.

On peut se demander si ce gel de 3 années peut se cumuler avec le gel de 5 années lié au franchissement du seuil. L'administration y répond positivement.

L'obligation de mettre en place un accord de participation peut donc être décalée de 8 ans.

- **A quel exercice s'applique le nouveau plafond individuel pour la réserve spéciale de participation ?**

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement aux salaires perçus dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), (*contre 4 PASS auparavant*), soit 121 572€ en 2019 et 123 408€ en 2020.

Cette disposition s'applique dès l'exercice de calcul 2019, pour les sommes servies à compter de 2020.

- **Que devient l'exonération de forfait social lorsque l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés ?**

Les entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent volontairement un accord de participation sont exonérées de forfait social.

Lorsqu'une entreprise atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés, l'exonération de forfait social perdure pendant le délai de 5 ans au cours de laquelle l'entreprise n'est pas obligatoirement assujettie à la participation.

Antérieurement, les entreprises de moins de 50 salariés qui disposaient d'un accord de participation ou d'intéressement pour la première fois (ou après une période de 5 ans sans accord) bénéficiaient pour les sommes versées au titre de la participation d'un taux de forfait social réduit à 8% pendant 6 années.

Une entreprise qui franchit le seuil de 50 salariés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 continue de bénéficier du taux de 8% jusqu'au terme de la période de 6 ans.

### Intéressement

- **Un accord d'intéressement doit-il nécessairement être conclu avant le 30 juin ?**

L'Administration rappelle qu'un accord d'intéressement peut être conclu à tout moment de l'année, dès lors que la date à laquelle l'accord prend effet ne remet pas en cause le caractère aléatoire du calcul des primes. Qu'ils retiennent une période de calcul annuelle ou infra-annuelle, les accords doivent être conclus avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

Il est tout à fait possible de conclure un accord d'intéressement au 15 septembre de l'année N, à condition de décaler la date d'entrée en vigueur de l'accord et de décorrélérer la période de calcul de l'exercice fiscal :

- ✓ Pour une période de calcul annuelle, l'accord devra prendre effet à compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année N ;
- ✓ Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra prendre effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet de l'année N ;

- ✓ Pour une période de calcul trimestrielle, l'accord devra prendre effet à compter du 1<sup>er</sup> août de l'année N.

- **Comment s'appliquent les nouvelles règles de sécurisation des exonérations sociales et fiscales ?**

Les exonérations sociales et fiscales sont réputées acquises en l'absence d'observation de l'Administration dans un délai de (article L. 3313-3 du Code du travail) :

- 4 mois suivant le dépôt, pour le premier exercice ;
- 6 mois suivant le dépôt, pour toute la durée d'application de l'accord, soit 3 ans en principe.

Par conséquent, les observations formulées dans un délai inférieur à 4 mois à compter du dépôt doivent être prises en compte pour toute la durée de l'accord. Celles formulées dans un délai compris entre 4 et 6 mois à compter de cette même date doivent être prises en compte pour les exercices suivants.

Dès lors, en l'absence de réponse de l'administration dans les délais prévus par le Code du travail, les conditions de versement des sommes ne peuvent donner lieu à contestation en cas de contrôle, sauf si l'accord a été conclu ou déposé tardivement (après le délai de 15 jours qui suit sa conclusion), ou si son application diffère des conditions conclues dans le texte régulièrement déposé.

Sont concernés par cette mesure, tous les accords d'intéressement déposés sur la base Téléaccords après le 24 mai 2019.

- ✓ **Quelles sont les dispositions introduites par la loi PACTE pour sécuriser les accords d'intéressement en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise ?**

Une entreprise ne peut mettre en place un accord d'intéressement que si elle satisfait aux obligations en matière de représentation du personnel (article L. 3312-2 du Code du travail).

Antérieurement, lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise impliquait le renouvellement des instances représentatives du personnel, l'accord d'intéressement ne pouvait se poursuivre, par faute d'institutions représentatives du personnel (IRP) dans l'entreprise.

Désormais, dans une telle situation, même s'il est nécessaire de mettre en place de nouvelles IRP, l'accord d'intéressement peut se poursuivre ou être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 (délégué syndical, CSE ou ratification aux deux tiers des salariés).

- ✓ **A partir de quel moment s'applique le nouveau plafond de distribution de l'intéressement ?**

Auparavant, le montant distribué à un même bénéficiaire au titre de l'intéressement ne pouvait excéder sur un exercice 50 % du PASS. Il est passé à 75% du PASS (article L.



3314-8 du Code du travail). La loi PACTE a aligné le plafond de distribution de l'intéressement sur celui de la participation.

Cette mesure s'applique dès l'exercice de calcul 2019, pour les sommes servies à compter de 2020.

✓ **La redistribution du reliquat d'intéressement doit-elle être prévue dans l'accord d'intéressement pour s'appliquer ?**

L'accord d'intéressement peut désormais prévoir que les reliquats d'intéressement non distribués soient reversés aux salariés n'ayant pas déjà atteint le plafond individuel dans les mêmes modalités que pour la répartition initiale (art. L. 3324-11 du Code du travail).

En tout état de cause, cette possibilité doit être prévue dans l'accord d'intéressement.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

[societe@actanceavocats.com](mailto:societe@actanceavocats.com)



**actance**  
— société d'avocats —

actance  
société d'avocats