
📖 **Droit social : synthèse**

Décembre 2018

Sommaire

Brèves légales et réglementaires	2
Le Smic et le minimum garanti applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2019	2
Revalorisation du plafond de la Sécurité sociale pour 2019.....	2
Revalorisation du barème des saisies sur rémunération au 1 ^{er} janvier 2019	3
Cotisation AGS maintenue à 0,15 % au 1 ^{er} janvier 2019.....	3
Adresses des organisations syndicales de salariés	3
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.....	4
Réduction des cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires.....	5
Brèves jurisprudentielles	6
Mise en garde sur le dépassement du temps de travail induit par la charge confiée au salarié	6
La Cour de cassation forge sa jurisprudence sur la reconnaissance du statut de travailleur salarié	7
La suspension du permis de conduire dans le cadre de la vie privée ne justifie pas, en principe, un licenciement pour motif disciplinaire.	8
Zoom sur... ..	8
Les personnels à qui l'employeur peut attribuer un repas à titre gratuit sans encourir un risque de redressement de l'Urssaf.....	8
Les réponses à vos questions.....	10
Quels sont les critères que le CE (ou le CSE) peut mettre en place pour moduler sa participation aux œuvres sociales ?	10

Brèves légales et réglementaires

A noter. Prochainement, une étude récapitulant les chiffres 2019 utiles à la paye paraîtra sur nexem.fr.

Le Smic et le minimum garanti applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018, JO du 20 décembre 2018

Le Smic mensuel brut d'un salarié mensualisé passe à **1 521,22 €** pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de **35 heures hebdomadaires**.

Conséquences :

- pour les associations appliquant la CCN 66, une indemnité différentielle de 3,95 € doit être versée pour les salariés bénéficiant du minimum conventionnel (le coefficient 371 donne droit à 1517,27 €) ;
- pour les associations appliquant les accords collectifs CHRS, une indemnité différentielle de 73 € doit être versée pour les salariés bénéficiant du minimum conventionnel (le coefficient 355 donne droit à 1448,22 €).

Le Smic horaire brut passe de 9,88 € à 10,03 €.

Parallèlement, la valeur du minimum garanti est portée à 3,62 € au 1^{er} janvier 2019. Cette valeur sert de référence pour la valeur de certains avantages en nature ou encore à la valorisation des astreintes dans le secteur.

Revalorisation du plafond de la Sécurité sociale pour 2019

Arrêté du 11 décembre 2018, JO 15 décembre 2018

Le montant du plafond de la Sécurité sociale est porté pour 2019 à¹ :

- 40 524 € par an ;
- 10 131 € par trimestre ;
- 3 377 € par mois ;
- 186 € par jour ;
- 25 € par heure (pour une durée inférieure à 5 heures).

¹ Articles D. 242-16 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

Revalorisation du barème des saisies sur rémunération au 1^{er} janvier 2019

Décret n° 2018-1156 du 14 décembre 2018, JO 16 décembre 2018

Saisie sur rémunération : barème au 1 ^{er} janvier 2019 (1) (2)		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (2)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (2)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 830 €	Jusqu'à 319,17 €	1/20
Au-delà de 3 830 € et jusqu'à 7 480 €	Au-delà de 319,17 € et jusqu'à 623,33 €	1/10
Au-delà de 7 480 € et jusqu'à 11 150 €	Au-delà de 623,33 € et jusqu'à 929,17 €	1/5
Au-delà de 11 150 € et jusqu'à 14 800 €	Au-delà de 929,17 € et jusqu'à 1 233,33 €	1/4
Au-delà de 14 800 € et jusqu'à 18 450 €	Au-delà de 1 233,33 € et jusqu'à 1 537,50 €	1/3
Au-delà de 18 450 € et jusqu'à 22 170 €	Au-delà de 1 537,50 € et jusqu'à 1 847,50 €	2/3
Au-delà de 22 170 €	Au-delà de 1 847,50 €	en totalité
<p>(1) Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule soit 550,93 € par mois. En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.</p> <p>(2) Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 470 € (barème annuel) ou de 122,50 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification².</p>		

Cotisation AGS maintenue à 0,15 % au 1^{er} janvier 2019

A la suite du conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS), qui s'est tenu le 12 décembre 2018, le taux de cotisation demeure inchangé à 0,15 %. Ce taux est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017.

Adresses des organisations syndicales de salariés

En vertu de l'article L. 2141-7-1 du Code du travail, l'employeur doit informer chaque année les salariés, par tout moyen (affichage, Intranet ou mail), de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du Ministère du travail. La [publication](#) vient d'intervenir le 10 décembre 2018 et permet la bonne application de la loi.

² Article R. 3252-3 du Code du travail.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

Lors de son allocution du 10 décembre 2018, le président de la République a annoncé la possibilité, pour les entreprises qui le souhaiteraient, de verser une prime de fin d'année qui serait exonérée de toutes cotisations salariales et patronales, et qui ne serait pas soumise à l'impôt. La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales en a précisé les conditions de versement, d'exonération et de mise en place.

Les conditions de versement de cette prime exceptionnelle

Quels sont les employeurs concernés ? Toutes les entreprises, soumises à l'obligation de s'affilier à l'assurance-chômage, peuvent décider le versement de la prime de pouvoir d'achat.

A noter. Le versement de cette prime repose sur le volontariat des entreprises. Il ne s'agit en aucun cas d'une nouvelle obligation réglementaire.

Quel est le montant de la prime ? Pour qu'elle soit entièrement exonérée de charges patronales et salariales, ainsi que d'impôt sur le revenu (IR), le montant de la prime est plafonné à 1 000 € par bénéficiaire.

Les sommes versées au-delà seront assujetties à cotisations, contributions et IR.

A noter que le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- la durée de présence effective pendant l'année 2018,
- la durée de travail prévue au contrat.

Quels sont les salariés concernés ? La prime peut être versée à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux.

Peuvent être concernés les salariés qui répondent aux trois conditions suivantes :

- avoir perçu une rémunération en 2018,
- être lié par un contrat de travail au 31 décembre 2018,
- avoir perçu, en 2018, une rémunération brute annuelle inférieure à 53 945 €.

Quand cette prime peut-elle être versée ? Le versement de la prime de pouvoir d'achat doit intervenir ou être intervenu entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Les modalités de mise en œuvre

Le cas échéant, l'instauration de la prime de pouvoir d'achat, ainsi que son montant, le champ des bénéficiaires et la modulation du montant en fonction des bénéficiaires doivent, selon les cas, faire l'objet d'un accord ou d'une décision unilatérale d'employeur.

Commentaires	
Par accord d'entreprise ou accord de groupe	Cet accord doit être conclu selon les modalités prévues pour la mise en place de l'intéressement (accord collectif classique avec les délégués syndicaux ou accord au sein du comité d'entreprise ou du comité social et économique ou projet d'accord ratifié par les 2/3 du personnel).
Ou par décision unilatérale d'employeur	Uniquement si la décision de versement de la prime de pouvoir d'achat est prise au plus tard avant le 31 janvier 2019. Dans ce cas, obligation d'informer le CSE, le CE, les DP ou la DUP (si ceux-ci sont en place) avant le 31 mars 2019.

Réduction des cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

La loi accélère la mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Initialement prévue le 1^{er} septembre, cette mesure a été avancée au 1^{er} janvier. Elle s'appliquera aux heures réalisées dès le 1^{er} janvier 2019³.

La réduction de cotisation couvrira les cotisations salariales d'Assurance vieillesse et de retraite complémentaire, mais pas la CSG ni la CRDS, et sera applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est attachée.

En outre, les rémunérations, les majorations et les éléments de rémunérations versés au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont exonérés d'impôt sur le revenu à compter du 1^{er} janvier, dans la limite de 5 000 euros par an.

³ Loi art. 2-III.

Brèves jurisprudentielles

Mise en garde sur le dépassement du temps de travail induit par la charge confiée au salarié

Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-17-16959

Le paiement d'heures supplémentaires exigées par les tâches du salarié ne peut être subordonné à l'accord de l'employeur.

A plusieurs reprises les juges sont intervenus pour dire que le régime des heures supplémentaires doit être appliqué, que la demande émane explicitement de l'employeur ou qu'elle découle d'un accord implicite⁴.

Pour éviter d'avoir à payer des heures supplémentaires non sollicitées explicitement par les salariés, certains employeurs prévoient dans les contrats de travail ou dans une note de service que la réalisation de ces heures doit faire l'objet d'un accord préalable ou d'une demande expresse.

Dans l'affaire citée en référence, les juges se sont positionnés sur les conséquences de ce type de clauses dans le contrat.

L'employeur faisait valoir que le salarié s'était engagé, par avenant à son contrat de travail, « à solliciter l'autorisation préalable de l'employeur avant d'effectuer des heures supplémentaires ». Du fait du non-respect de son obligation contractuelle, l'employeur n'avait pas rémunéré ces heures supplémentaires.

Dans une autre affaire rendue le même jour⁵, l'employeur invoquait (pour refuser le paiement d'heures supplémentaires) qu'il « avait indiqué dans plusieurs lettres ou courriers électroniques adressés au salarié qu'il devait respecter la durée de travail de 35 heures par semaine et que les heures supplémentaires devaient faire l'objet d'un accord préalable avec le supérieur hiérarchique. »

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et condamne les employeurs respectifs à payer les heures supplémentaires en se fondant sur le même argumentaire.

L'employeur est tenu au paiement des heures supplémentaires effectuées, quand bien même il ne les aurait pas demandées au salarié, voire s'y serait opposé, dès lors que le salarié rapporte la preuve que les tâches qui lui étaient confiées ne pouvaient être réalisées dans le cadre de la durée légale de travail.

Ainsi, même lorsqu'une clause contractuelle impose au salarié d'obtenir une autorisation préalable de l'employeur avant d'effectuer des heures supplémentaires ou que l'employeur ait indiqué par écrit son refus de payer des heures supplémentaires, le salarié peut exiger ce paiement lorsque les heures sont nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

Par conséquent, c'est à l'employeur, s'il ne souhaite pas payer d'heures supplémentaires, d'adapter la charge de travail de ses salariés pour que ces derniers ne dépassent pas la durée légale hebdomadaire de travail.

⁴ Cass. soc., 22 mars 2011, n° 10-11821.

⁵ Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-20659.

La Cour de cassation forge sa jurisprudence sur la reconnaissance du statut de travailleur salarié

Dans un arrêt rendu le 28 novembre 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation donne son avis attendu sur la nature de la relation de travail entre les coursiers à vélo et les plates-formes numériques⁶ : s'il existe un lien de subordination entre la plate-forme numérique et le livreur à vélo, ce dernier doit être requalifié en salarié.

Une jurisprudence encore inexplorée par la Cour de cassation

En l'espèce, un coursier à vélo avait conclu en 2013 un contrat de prestation de services avec Take eat easy, une société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des restaurants partenaires et des clients passant commande de repas. Le coursier, alors travailleur indépendant, demande la requalification de son contrat en contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes saisi ainsi que la Cour d'appel ont débouté le livreur de sa demande, au motif que ce dernier disposait d'une véritable liberté de travailler ou non : le coursier reste continuellement libre de fixer ses propres plages horaires chaque semaine, voire de n'en fixer aucune s'il ne souhaite pas travailler. L'affaire est ensuite portée devant la Cour de cassation.

C'est la première fois que la Haute Cour se prononce sur la nature de la relation de travail entre les livreurs à vélo et les plates-formes numériques, et elle ne partage pas la même position que la cour d'appel.

Les arguments de la Cour de cassation pour retenir la présence d'une relation salariale

Les juges de la Cour de cassation s'appuient sur leur jurisprudence constante pour caractériser une relation de salariat, basée sur des critères objectifs.

En effet, ils rappellent en premier lieu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle⁷.

En second lieu, la chambre sociale rappelle sa définition du salariat : le salarié est celui qui accomplit un travail sous un lien de subordination, celui-ci étant caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné⁸.

Pour la Cour de cassation, il existe donc plusieurs critères permettant de caractériser un lien de subordination :

- le pouvoir de direction de l'employeur ;
- le pouvoir de contrôle de l'employeur ;
- le pouvoir de sanction de l'employeur.

En l'espèce, les juges ont considéré qu'un lien de subordination existerait entre le livreur à vélo et la plate-forme numérique, car deux des critères susvisés sont présents.

D'une part, l'application était dotée d'un système de géolocalisation, permettant alors le suivi en temps réel de la position du livreur et de comptabiliser le nombre total de kilomètres parcourus lors des courses, ce qui caractérise un pouvoir de contrôle de la part de la plate-forme. D'autre part, pour la Cour, la société dispose

⁶ Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079 (P.B.R.I.).

⁷ Cass. soc., 17 avril 1991, n° 88-40.121

⁸ Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187

également d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier : les fautes du livreur peuvent entraîner une perte de ses bonus, voire une désactivation de son compte.

Le parallèle avec les activités bénévoles : appel à vigilance pour les associations du secteur

A la lecture de cette jurisprudence, Nexem recommande alors de veiller avec attention aux conditions dans lesquelles sont effectuées les activités bénévoles dans vos associations. L'existence des critères objectifs fixés par la Cour de cassation pourrait permettre de requalifier les conventions de bénévolat en véritable contrats de travail, ce qui n'est pas sans enjeux financiers pour vos structures.

La suspension du permis de conduire dans le cadre de la vie privée ne justifie pas, en principe, un licenciement pour motif disciplinaire.

Cass. soc., 24 octobre 2018 n° 17-16.099

Le fait, pour un salarié qui conduit un véhicule dans l'exercice de ses fonctions, de commettre une infraction dans le cadre de sa vie privée entraînant une suspension ou le retrait de son permis de conduire, ne saurait constituer une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations contractuelles.

Dans cette affaire, un chauffeur routier, dont le permis est suspendu pour une durée de trois mois du fait d'un contrôle positif à un test d'alcoolémie dans le cadre de la vie privée, est licencié pour faute grave. Il conteste son licenciement. La cour d'appel lui donne raison. Contestant cette analyse, l'employeur forme un pourvoi en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme alors la position de la cour d'appel, à savoir qu'un motif tiré de la vie personnelle d'un salarié ne peut en principe justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Cet arrêt vient confirmer la jurisprudence déjà établie de la Cour de cassation concernant la suspension du permis de conduire d'un salarié, qui dès lors qu'elle intervient dans le cadre de sa vie privée, ne constitue pas une faute justifiant un licenciement disciplinaire.

Il est rappelé que l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié d'exécuter son travail peut cependant constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, à condition de prouver le trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise. Selon Nexem, cela vise uniquement les situations où la détention du permis est indispensable pour l'exercice des fonctions de l'intéressé et qu'aucun reclassement même temporaire n'est possible.

Zoom sur...

Les personnels à qui l'employeur peut attribuer un repas à titre gratuit sans encourir un risque de redressement de l'Urssaf

« Les repas fournis aux salariés par l'employeur » sont conventionnellement régis par l'article 4 de l'annexe 1 de la CCN 66 (ou 6.3 des accords CHRS).

Pour ce qui concerne « la fourniture des repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service », pour la CCN 66, il est indiqué que la gratuité totale des repas est accordée **aux personnes qui, par leur fonction, sont amenées, par nécessité de service, à prendre leur repas avec des personnes dont ils ont la charge éducative, pédagogique, sociale ou psychologique, et dont la**

présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle.

Dans cette hypothèse, l'intérêt est que l'administration tolère que ce repas ne soit pas considéré comme un avantage en nature soumis à charges sociales⁹.

Toutefois, des conditions cumulatives doivent être identifiées. Seules sont concernées certaines personnes, en raison de :

- leurs fonctions ;
- nécessité de service ;
- leur charge éducative (ex. éducateurs), pédagogique (ex. enseignants), sociale (ex. assistants sociaux), psychologique ;
- une obligation professionnelle figurant expressément soit dans le projet pédagogique, ou éducatif, ou d'accueil, soit dans un contrat de travail ou un avenant.

En conséquence, **tout le personnel salarié de l'établissement ne peut bénéficier de la gratuité du repas**, notamment parce qu'en raison de leurs fonctions, ils n'ont pas la charge (éducative, pédagogique, sociale ou psychologique) des usagers.

Le personnel chargé de la préparation et du service des repas notamment, bien que présent au moment des repas et nourri gratuitement, n'est pas visé par la tolérance, quand bien même cette présence serait prévue par le contrat de travail¹⁰. En effet, ce personnel bénéficie des dispositions prévues au paragraphe C de l'article 4 sus-désigné.

De même, le personnel d'administration et de gestion ne peut pas bénéficier de la gratuité des repas au sens du paragraphe B de l'article 4.

Le repas est fourni par l'employeur au salarié **uniquement lorsque celui-ci est en situation de travail auprès des usagers**. La gratuité du repas n'est assurée qu'en compensation de l'obligation professionnelle effective.

Nexem conseille vivement aux associations de mettre à jour leurs projets d'établissement sur ce point (ex. en indiquant la portée pédagogique de la prise en commun des repas avec ces professionnels) ou de le prévoir dans le cadre des contrats de travail des intéressés. En effet, les contrôles Urssaf sur le sujet sont de plus en plus nombreux.

Cependant, le personnel non concerné par la gratuité totale des repas peut :

- soit bénéficier d'un avantage en nature soumis pour sa valeur aux cotisations sociales, aux contributions salariales et patronales et imposable ;
- soit participer aux frais de repas (article 4 paragraphe D) par référence à la valeur de l'avantage en nature repas, sans que cette participation puisse être inférieure à 50 % de la valeur de l'avantage en nature. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un avantage en nature.

⁹ Circ. DSS/SDFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003 ; circ. DSS/SDFSS/5B 2005-389 du 19 août 2005.

¹⁰ Circ. DSS/SDFSS/5B 2005-389 du 19 août 2005.

Les réponses à vos questions

Quels sont les critères que le CE (ou le CSE) peut mettre en place pour moduler sa participation aux œuvres sociales ?

Le Code du travail ne comporte aucune disposition concernant les conditions d'attribution des avantages sociaux. Les modalités d'attribution des œuvres sociales sont à fixer par les représentants du personnel.

Toutefois, selon la jurisprudence et les règles énoncées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), les versements du comité d'entreprise (CE) aux salariés au titre des œuvres sociales doivent être effectués **sans discrimination**.

Selon une jurisprudence bien établie, les versements du CE à l'ensemble des salariés au titre des œuvres sociales doivent être effectués sans discrimination, c'est-à-dire sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social ou à l'affiliation syndicale du salarié¹¹. Pour cette raison, il n'est pas possible, par exemple, de différencier les salariés en fonction de leur statut de cadre ou de non-cadre.

Les représentants du personnel doivent fixer des critères qu'il détermine de façon transparente et donc préalablement à l'attribution des prestations. La fixation peut résulter soit d'une décision collective en réunion plénière, soit du règlement intérieur du CE (ou conseil d'établissement). Il est important ensuite que les salariés puissent connaître les règles d'attribution ; elles sont, le plus souvent, portées à leur connaissance par la voie de l'affichage sur le panneau réservé au CE.

Aujourd'hui, si un CE ne saurait exclure systématiquement certains salariés du bénéfice des activités sociales et culturelles qu'il gère, il peut en revanche moduler les prestations en fonction de la situation des bénéficiaires.

Dans cette perspective, **selon Nexem**, il est possible d'utiliser comme critère de modulation les revenus du salarié, voire sa situation de famille ou le nombre d'enfants à sa charge.

En effet, une différenciation du montant des versements en fonction des besoins ou des revenus est conforme à l'esprit d'une œuvre sociale. Le budget des œuvres sociales a été créé dans une logique de solidarité et d'entraide. Il vise à travers les activités proposées à aider les salariés qui en ont le plus besoin.

Cependant, comme indiqué précédemment, si le CE est libre de déterminer les conditions d'attribution des ASC, il doit donc veiller à ne pas choisir des critères discriminatoires.

Or, le ministère du Travail a apporté la réponse suivante concernant la présence effective du salarié (en fonction des absences) ou son ancienneté comme critère de modulation¹².

« Les employeurs et les comités d'entreprise peuvent, dans le cadre de leur politique sociale et en dehors de l'octroi de secours, utiliser des critères leur permettant de réserver ou de moduler les avantages accordés aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles. Toutefois, ils ne peuvent se référer à des éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article L. 225-1 du Code pénal. De même, la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle, tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise ». Le ministre du Travail en conclut que c'est sur cette base que l'Urssaf est en droit de réintégrer dans l'assiette des cotisations les bons d'achat ou cadeaux attribués en fonction de tels critères.

¹¹ Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44839.

¹² JOAN Q n° 43931, 6 mai 2014, p. 3688.

En référence à cette réponse ministérielle, les CE qui prennent en compte l'ancienneté des salariés ou leurs absences pour l'octroi de leurs avantages sont donc susceptibles de faire l'objet d'une régularisation de la part de l'Urssaf. Il est donc risqué d'y recourir, bien que la réponse ministérielle n'ait aucune valeur juridique. En effet, il faut rappeler que l'exonération de charges sociales ne repose que sur des tolérances de l'Acoss (que les Urssaf suivent) car, pour la Cour de cassation, ces avantages sont à considérer comme des éléments de rémunération¹³.

¹³ Cass. 2^e civ., 30 mars 2017, n° 15-25453.