

Brève de Jurisprudences - Septembre 2021



Gwenaëlle ARTUR
Avocat Associé



César SOLIS
Avocat

En cette rentrée de septembre 2021, différentes décisions ont retenu notre attention. Elles ont pour objet le traitement des gains issus des mécanismes de « *management package* » (1), l'obligation vaccinale pour certaines professions (2) mais également l'extension du périmètre de l'obligation de reclassement en matière de licenciement collectif pour motif économique (3). on the employee's religious beliefs.

1. Le gain issu d'un « *management package* » est imposable comme un salaire s'il est lié aux fonctions de dirigeant ou de salarié du bénéficiaire.

En l'absence d'un régime d'imposition défini par la loi, dans trois arrêts du 13 juillet dernier, le Conseil d'Etat, réuni en Assemblée plénière, s'est prononcé sur le régime applicable aux gains issus de bons autonomes de souscription d'actions (« *BSA* ») et contrats d'option d'achat d'actions (« *COA* »).

Dans ces décisions, le Conseil d'Etat estime que les gains résultant de l'acquisition, de l'exercice et de la cession des *BSA* et *COA*, sont imposables dans la catégorie des « traitements et salaires » et non pas comme des « *plus-values de cession de valeurs mobilières* », dès lors qu'un lien avec les fonctions de dirigeant ou de salarié du bénéficiaire peut être suffisamment caractérisé.

Ces conditions sont appréciées au cas par cas, en considération du gain réalisé, et au regard d'une grille de lecture donnée par le Conseil d'Etat en trois temps : lors de l'acquisition ou souscription, lors de la levée d'option et lors de la cession.

Si la volonté derrière ces décisions paraît être d'inciter à recourir davantage aux régimes d'intéressement légaux (notamment *BSPCE*), ces décisions invitent surtout à être attentif à l'optimisation lors de la structuration et mise en place de tels dispositifs et/ou à revoir les politiques de rémunération déjà mises en place au sein des entreprises.

2. Obligation vaccinale : précisions sur la mise en œuvre du contrôle du passe sanitaire/ de vaccination.

Validée par le Conseil Constitutionnel dans une décision du 5 août 2021², la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire publiée au Journal Officiel le 6 août 2021³ a précisé les modalités du passe sanitaire ainsi que de l'obligation vaccinale en France. Les 8 et 17 septembre 2021, des clarifications de mise en œuvre du contrôle de cette obligation ont été apportées dans le question-réponse du Ministère du Travail dédié à ce thème .

1 CE 3e / 8e / 9e / 10e, 13 juillet 2021 n°428506, n°435452, n°437498.

2 DC n° 2021-824 DC du 5 août 2021.

3. Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

L'obligation vaccinale se traduit par la nécessité de détenir un passe sanitaire ou de vaccination valide pour les salariés, intérimaires, sous-traitants et bénévoles intervenant dans les établissements, lieux, services et événements où le contrôle du passe sanitaire de leurs usagers est obligatoire (selon une liste exhaustive de lieux d'activités et de loisirs, lieux de convivialité, transports publics, grands centres commerciaux de plus de 20.000 m²) ainsi que pour les prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée dans ces lieux.

Le non-respect de présentation d'un passe sanitaire ou de vaccination entraîne pour le salarié la suspension de son contrat de travail. Cette suspension doit s'analyser comme une mesure conservatoire afin d'éviter la rupture du contrat de travail.

S'il démissionne ou est licencié, le salarié dont le contrat de travail est suspendu ne peut pas exécuter de préavis et n'a donc pas droit à une indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Si un employeur veut imposer à ses salariés l'obligation vaccinale alors que son entreprise ne fait pas partie d'un secteur d'activité concerné, il encoure des sanctions : 45.000 euros d'amende et un an d'emprisonnement⁵.

Enfin, dès lors que l'obligation de contrôle sur les salariés de l'obligation vaccinale ou du passe sanitaire affecte l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le CSE doit être informé et consulté dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Cependant, l'avis du CSE peut intervenir après la mise en œuvre des contrôles, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication des informations aux salariés.

3. Obligation de reclassement interne : l'employeur doit identifier tous les emplois disponibles quel que soit leur durée.

La décision rendue le 22 juillet 2021 par le Conseil d'Etat apporte une précision, en cas de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés, sur l'étendue du contrôle exercé par l'administration des mesures de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

En l'espèce, les offres de reclassement prévues dans le PSE se limitaient aux postes disponibles en CDI et CDD d'au moins 3 mois.

Or, selon le Conseil d'Etat, « *un plan de sauvegarde de l'emploi doit identifier l'ensemble des postes disponibles pour un reclassement interne, quel que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir à ces postes* ».

Par conséquent, l'employeur doit identifier tous les emplois disponibles pour un reclassement interne, et ce, quelle que soit la durée des contrats de travail susceptibles d'être proposés, y compris donc, dans l'espèce, les CDD de moins de 3 mois dès lors qu'ils sont disponibles.

Il est à noter que dans l'espèce, cette circonstance n'avait pas justifié l'annulation de l'homologation du PSE, les mesures de reclassement prévues par le PSE ayant été jugées suffisantes, notamment en considération des aides financières individuelles à la formation,

5. C'Article 1 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire NOR : PRMX2121946L

6. CE, 22 juillet 2021, Société Nouvelle France Ouest Imprim, n° 434362, B.

à la recherche d'emploi et à la mobilité géographique, aides à la création d'entreprise et mise en place d'une antenne emploi. Il en pourrait être autrement lorsque ces mesures ne seraient pas jugées suffisantes.

En cas de mise en œuvre d'un plan de licenciement collectif pour motif économique, cet arrêt ne peut qu'inviter à être vigilant lors de l'identification des postes disponibles susceptibles d'être proposés ainsi que de la qualité des mesures de reclassement incluses dans le PSE.

Coordonnées :

Gwenaëlle ARTUR

Avocat Associé,
Steering Legal
M +33 6 20 50 31 55
gartur@steeringlegal.com

César SOLIS

Avocat,
Steering Legal
M +33 1 45 05 16 65
csolis@steeringlegal.com
