



Cryptomonnaie : la kryptonite du Code du travail

18 avril 2022

Est-il possible aujourd'hui de rémunérer ses salariés en cryptomonnaie et, dans l'affirmative, dans quel cadre légal ?

A l'ère de la révolution technologique du monde de la finance initiée par l'émergence de la **Blockchain** et des **cryptomonnaies** sur le marché, de plus en plus d'entreprises à l'échelle mondiale s'interrogent aujourd'hui sur la possibilité de payer leurs salariés grâce à ce nouveau moyen d'échange.

En effet, la mise en place d'un système de compensation en cryptomonnaie est un **axe de développement stratégique** indéniable pour les entreprises de certains secteurs spécialisés tels que la finance, le *gaming*, etc. ; c'est également un critère d'attractivité phare pour les jeunes générations qui montrent un intérêt certain et croissant sur le sujet.

La France n'échappe évidemment pas au phénomène, mais elle se heurte à une **réglementation** sans doute plus stricte que dans d'autres pays, dans la mesure où celle-ci n'a pas été conçue pour prendre en considération, de manière adéquate, la révolution technologique et le **développement technologique** des cryptomonnaies en matière de droit du travail.

Cependant, des possibilités existent pour les entreprises pour avoir recours aux cryptomonnaies comme outil de rémunération. Ces dernières devront veiller à respecter certaines règles afin de réduire les risques de contentieux dans le futur.

Il est utile de rappeler que la réglementation en matière sociale s'est construite autour de la protection du salarié, partie « faible » de la relation de travail : aussi le salaire, rendement exclusif du travail fourni par le salarié pour l'entreprise, par son caractère alimentaire évident, force nécessairement à la mise en place de diverses garanties.

Peut-on envisager d'avoir recours aux cryptomonnaies pour verser des salaires ?

Aujourd'hui, envisager de payer le salaire en cryptomonnaie en France est juridiquement compliqué, compte tenu des principes légaux stricts suivants :

1. **L'exigence d'un salaire minimum à respecter** : outre le Smic qui constitue le plancher légal général de rémunération, des minima conventionnels sont également fixés au sein des entreprises et/ou de la branche d'activité, par niveau hiérarchique, et sont annuellement révisés.

2. **La légalité de la devise de paiement** : le paiement des salaires doit être effectué en euro, qui est la seule monnaie ayant cours légal en France¹. Il est possible de fixer le montant en devises étrangères, ce qui nécessite toutefois un exercice pratique compliqué puisqu'il faudra alors procéder nécessairement à la conversion en euro selon le cours de change officiel en vigueur le jour du paiement du salaire².

3. **L'interdiction d'ordre public des clauses d'indexation du salaire** : les clauses comportant des indexations des salaires sur le Smic et le niveau général des prix, le niveau général des salaires, ou le prix de biens, produits ou services sans rapport avec l'activité de l'entreprise sont nulles³.

4. **Le principe général d'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal »**, permettant aux salariés de bénéficier des mêmes rémunérations et avantages que leurs collègues placés dans une situation identique et de se protéger en cas de différence de traitement avec ces derniers lorsque celle-ci n'est pas justifiée par des éléments objectifs.

¹ Article L. 111-1 du Code monétaire et financier

² Cass. soc. 3 avril 1990 n° 87-40.003

³ Articles L. 3231-3 du Code du travail et L. 112-2 du Code monétaire et financier



Il ressort ainsi de ces principes que le salaire doit :

- avoir un montant minimum, connu, fixe et non aléatoire,
- être payé selon une devise ayant cours légal.

Or, la **volatilité** de la valeur des cryptomonnaies et leur **non-reconnaissance** en tant que **monnaie légale** en France – à la différence du Salvador qui est le premier pays à avoir adopté le **Bitcoin** en monnaie légale – viennent en confrontation directe avec la réglementation sociale actuelle.

En revanche, qu'en est-il du recours du « **Stablecoin** » ?

La position n'est pas aussi tranchée concernant les jetons indexés sur une monnaie stable « **stablecoin** », qui sont des cryptomonnaies basées sur la valeur d'un autre actif (la plupart étant adossée à une monnaie fiduciaire). Par définition, le *stablecoin* permet de résoudre la problématique engendrée par le caractère aléatoire de la valeur des cryptomonnaies classiques qui échappent à tout cadre légal. Or, la Banque Centrale Européenne (BCE) est justement en train de travailler sur un projet de *stablecoin* officiel, l'**euro numérique**⁴. La phase d'étude a été lancée à l'automne 2021 et devrait durer deux ans. Cette solution intermédiaire permettrait donc les transactions numériques sécurisées et exclusives de toute instabilité financière.

En attendant une évolution favorable de la législation sur le sujet, qui devrait sans doute intervenir dans les prochaines années compte tenu de l'engouement mondial autour des cryptomonnaies, la substitution à l'euro pour le paiement des salaires en France est pour l'instant difficilement envisageable dans un cadre autre que celui qui serait permis par l'euro numérique.

Pour autant, le paiement en cryptomonnaie des salariés en France n'est, à ce jour, pas inconcevable.

Les cadenas posés par le code du travail n'interdisent toutefois pas certaines libertés dans la relation de travail. L'armada de protection juridique existante en matière sociale est surtout axée sur les éléments essentiels du contrat de travail ; dont le salaire fait partie, avec les fonctions et la durée du travail notamment.

Ainsi, sans toucher au salaire de base, entendu comme la contrepartie directe du travail du salarié, il n'est pas impossible d'imaginer la mise en place d'un **système de rétribution en cryptomonnaie** décorrélé de la relation de travail, qui viendrait en complément de celle-ci.

La cryptomonnaie comme nouveau levier d'incitation pour les salariés ?

La cryptomonnaie constituerait plus un instrument de fidélisation des salariés qu'un nouveau moyen de les rémunérer en somme : le versement en cryptomonnaie ne doit pas intervenir en échange direct du travail fourni (i.e. compensation d'une obligation), mais peut être considéré pour l'allocation d'avantages divers aux salariés (i.e. libéralité).

Concrètement, le paiement en cryptomonnaie pourrait s'envisager par exemple pour les primes exceptionnelles, dont la nature même échappe à tout cadre juridique :

- pas de critères définis d'attribution ;
- montant librement décidé par l'employeur ;
- pas de droit acquis au versement ;
- absence de formalisation (pas de mention dans le contrat de travail ni dans les textes conventionnels appliqués dans l'entreprise).

Il sera toutefois indispensable de pouvoir justifier effectivement du caractère exceptionnel de la prime et de l'absence de tout lien avec un élément de contrainte en lien avec le travail du salarié.

A l'instar des différents mécanismes existants d'association des salariés aux résultats de l'entreprise (plans d'épargne, participation, actionnariat salarié), **la mise en place d'une politique d'intéressement en cryptomonnaie peut également être pensée selon le même moule** : caractère facultatif¹ et collectif, principe de non-substitution au salaire et acceptation dans certaines limites de la notion d'aléa financier.

Ces solutions auraient d'autant plus de sens pour les entreprises du secteur qui pourraient plus facilement, à moindre coût, concevoir la mise en place de tels systèmes incitatifs en lien direct avec le cœur de leur activité.

⁴ Proposition de Règlement du Parlement Européen et du conseil sur les marchés des crypto-actifs

Une difficulté de taille doit toutefois être appréhendée : le régime social des avantages versés en cryptomonnaie.

En toute logique, il devrait suivre celui attaché à l'avantage visé : exonération de cotisations sociales pour les produits d'épargne salariale sous réserve de certaines conditions, et intégration dans l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L.242-1 du Code de sécurité sociales pour les sommes assimilées à du salaire (cas des primes exceptionnelles notamment).

Or, qui dit cotisations sociales, dit notamment recouvrement par l'URSSAF et établissement d'un bulletin de salaire.

Se pose donc un obstacle complémentaire, celui du traitement de la cryptomonnaie par les organismes sociaux et donc de sa traduction sur les documents de paie. La conversion préalable en euro des sommes concernées sera manifestement indispensable compte tenu de l'inexistence, aujourd'hui, d'un mode de traitement dédié de la cryptomonnaie au sein de ces institutions françaises.

Attention également à l'appareil juridique permettant le paiement en cryptomonnaie. S'il ne sera pas utile de toucher à l'économie du contrat, ni de recueillir l'accord préalable des salariés, ces derniers ne pourront en tout

état de cause se voir imposer le paiement en cryptomonnaie qui devra **rester optionnel**. Par ailleurs, en l'absence de cadre légal défini, une réflexion approfondie sur la construction d'un schéma conforme aux principes posés par le droit du travail restera indispensable afin de limiter les risques en cas de contentieux. Les partenaires sociaux, si existants, devront y être associés en **consultation ou en négociation** (par exemple, pour les entreprises qui y sont soumises, dans le cadre des NAO).

En définitive donc, sous certaines conditions, il est aujourd'hui possible d'envisager pour les entreprises le versement d'un complément de rémunération (ou mettre en place une politique d'intéressement) en cryptomonnaie afin d'attirer des talents et fidéliser ses salariés.

Dans cette situation, se poserait inévitablement une question tout aussi délicate au regard de la législation fiscale actuelle : les modalités d'imposition au niveau des bénéficiaires (i) des compléments versés en cryptomonnaie et (ii) des revenus générés en cryptomonnaie par ces compléments en fonction de l'utilisation qu'ils en font.

Contacts



Mailyx Tixier

Avocat - Manager

E: MTixier@avocats-gt.com

T: +33 1 41 16 27 33



Ronan Journoud

Avocat – Manager

E: rjournoud@avocats-gt.com

T: +33 1 41 16 27 18

Grant Thornton Société d'Avocats

Bureau de Neuilly

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine, France
www.avocats-gt.com

Bureau de Lille

91, rue Nationale
59045 – Lille, France
www.avocats-gt.com



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

© 2022 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

