

Stengelin
LE CABINET PÉTILLANT

ACTUALITÉ SOCIALE

10.07.2023



SOMMAIRE

Présomption de démission pour « abandon de poste »

**Régime social et fiscal de l'indemnité de RC à la rentrée et indemnité de
mise à la retraite**

Quelques jurisprudences

**Présomption de
démission pour
« abandon de poste »**



Depuis quand ?

- Loi n°2022-1598 dispositif une présomption de démission en cas d'absence injustifiée continue du salarié.
- Un décret d'application a été publié au JORF du 18 avril 2023

Donc est en entré en vigueur le 19 avril dernier



Pourquoi ?

But principal = **exclure du bénéfice de l'ARE** les salariés se mettant volontairement en absence injustifiée de longue durée



Avertissements



- Dispositif nouveau = **interprétation d'un certain nombre de points incertaine**
- **Déjà trois contentieux devant le Conseil d'Etat** vis-à-vis du Questions/réponses ministériel (retiré entre-temps) et le décret d'application
- Une fois ce nouveau dispositif connu des salariés, d'autres stratégies pour être licenciés et donc prétendre à l'ARE risquent d'émerger : recherche d'inaptitude, absence fractionnée mais fréquente

L'employeur constate que le salarié est absent : l'employeur doit lui laisser le temps de justifier d'un éventuel arrêt maladie, à savoir, sauf prévision contractuelle/conventionnelle, un délai minimum de 48h.



Après le délai de 48h, l'employeur peut mettre en demeure le salarié, par LRAR, de justifier son absence et de reprendre avant l'expiration d'un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires.

La LRAR doit préciser un certain nombre d'éléments

Attention le délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure, et non de son envoi.




Le salarié a donc 15 jours pour reprendre son poste et/ou éventuellement justifier son absence pour invoquer un motif légitime.

**Nouveautés pour
l'indemnité de
rupture
conventionnelle et
de mise à la
retraite**



- Dans le cadre de la réforme des retraites, le régime social et fiscal des indemnités de RC et de mise à la retraite ont été revus
- Nouveaux régimes s'appliqueront à compter du 1er septembre 2023

 Le Ministère du Travail a indiqué l'**application** du régime s'apprécie **à la date de versement de l'indemnité**, et non à la conclusion de la rupture.

Objectif



Maintenir les seniors dans l'emploi

→ En pratique, les entreprises cherchent à se séparer du profil « senior » en passant par une RC avant qu'il soit en droit de prétendre à une pension de retraite du fait du régime social/fiscal avantageux qui s'applique jusqu'ici quand le salarié ne peut pas prétendre à la retraite.

Indemnité de rupture conventionnelle

	Salariés en droit de bénéficier de la retraite légale		Salariés ne pouvant pas bénéficier encore de la retraite légale	
	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Assujettissement total		Exonération à hauteur du montant > entre : - l'indemnité légale ou conventionnelle ; - 2x la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % de l'indemnité versée.	
Cotisations/charges sociales	Assujettissement total	Exonération dans la limite de 2 PASS* à hauteur du montant > entre : - l'indemnité légale ou conventionnelle** ; - 2x la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % de l'indemnité versée.	Exonération dans la limite de 2 PASS*	
CSG/CRDS	Assujettissement à CSG/CRDS	Assujettissement uniquement pour la part > montant légal/conventionnel ET partie non exonérée de cotisations sociales	Assujettissement uniquement pour la part > montant légal/conventionnel** ET partie non exonérée de cotisations sociales	
Contribution patronale spécifique	Aucun forfait social	Nouvelle « contribution spécifique » 30% sur la fraction exonérée de cotisations	Forfait social de 20% sur la partie exonérée de cotisations sociales	Nouvelle « contribution spécifique » 30% sur la fraction exonérée de cotisations

* Si > 10x le PASS, intégralement soumises en revanche

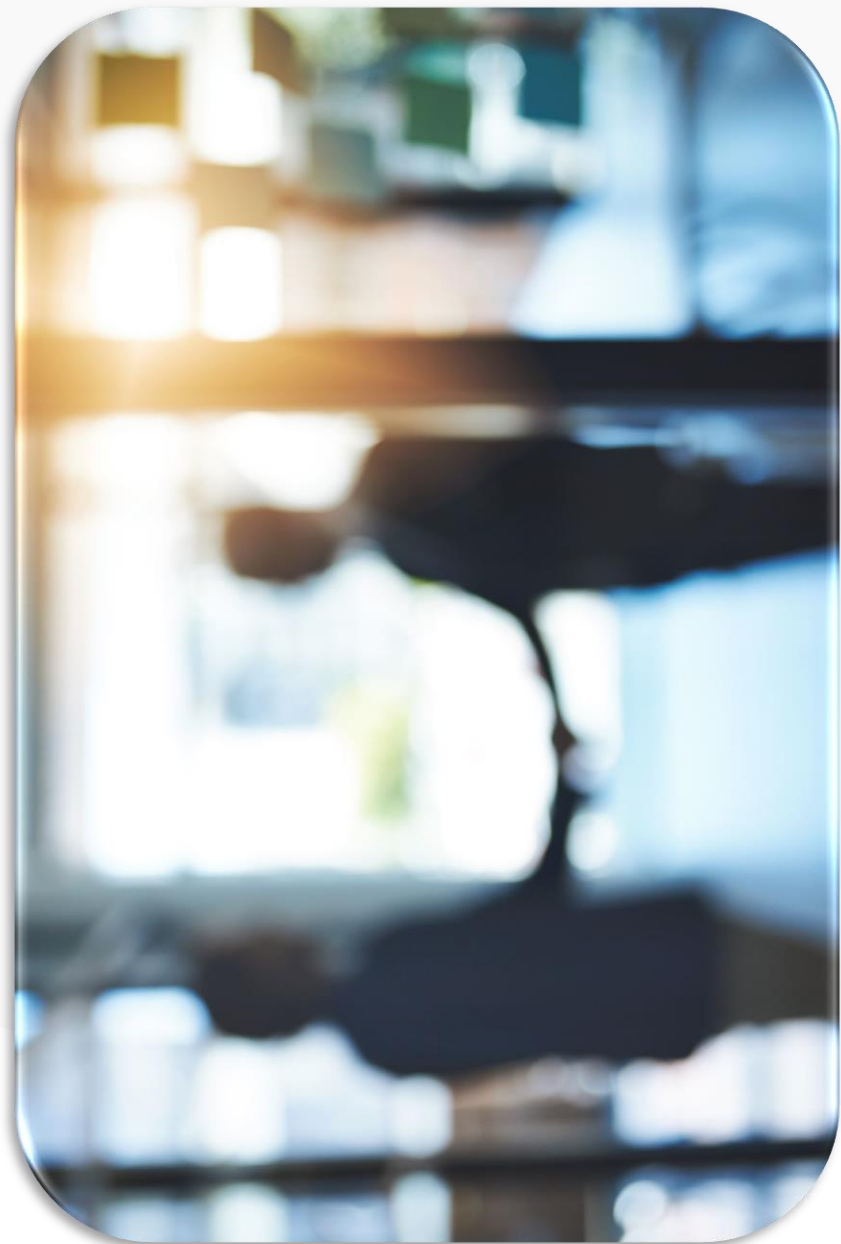
** De branche ou interprofessionnelle

Indemnité de mise à la retraite

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Exonération d'impôt à hauteur du montant > entre : -soit le minimum légal ou conventionnel*; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder 5x le PASS en vigueur à la date de versement de l'indemnité	
Cotisations/charges sociales	Exonération de la part exonérée d'IR dans la limite de 2x PASS**	
CSG/CRDS	Assujettissement uniquement pour la part > montant légal/conventionnel ET partie non exonérée de cotisations sociales	
Contribution patronale spécifique	50 % sur le montant total de l'indemnité	Nouvelle « contribution spécifique » 30% sur la fraction exonérée de cotisations

* De branche ou interprofessionnelle

* Si > 10x le PASS, intégralement soumises en revanche



- Avec la contribution spécifique de 30%, harmonisation de l'indemnité RC et indemnité mise à la retraite
- ➔ éviter la préférence de la RC avec le salarié pouvant prétendre à la retraite légale
- Vis-à-vis de l'indemnité RC, harmonisation quasi complète entre régime applicable au salarié qui peut prétendre à la retraite et celui qui ne peut pas y prétendre concernant les cotisations/charges, CSG/CRDS et contribution spécifique de l'employeur
- ➔ éviter un dédoublement de politique RC au sein des entreprises entre ces 2 types de profil
- Une fois le droit à la retraite ouvert, le salarié aura plus intérêt à accepter/se faire mettre à la retraite qu'à accepter une RC du fait du régime fiscal.

Quelques jurisprudences



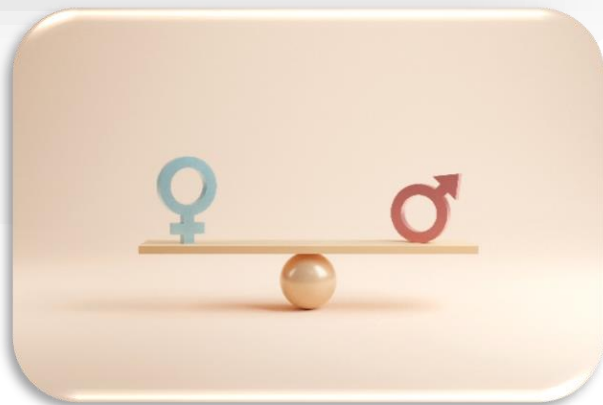
Indemnité de CP et prime annuelle

Cass. soc. 17 mai 2023, n° 21-23247

Une prime d'objectif qui s'acquière au fur et à mesure et dont le versement est fixé au mois d'avril de l'année N+1

Un salarié quitte l'entreprise avant cette date et **l'employeur pense être en droit de refuser son intégration à l'assiette de l'ICCP**

À tort pour la Ccass



Discrimination salariale et éléments de preuve

Cass. soc. 8 mars 2023, n° 21-12.492

Salariée estime avoir subi une **inégalité salariale par rapport à certains collègues masculins** : elle saisit le juge des référés pour contraindre l'employeur à **communiquer plusieurs éléments dont le bulletin de salaire des collègues** en question.

Elle obtient gain de cause étant noté que doivent être occultées les données personnelles en dehors des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute totale cumulée par année civile. L'employeur conteste sous prétexte que cela porte atteinte à la vie privée des collègues en dévoilant des données personnelles.

La Ccass ne suit pas ce raisonnement : **le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu qui peut être impacté si justification et proportionnalité de l'atteinte ce qui était le cas ici.**

Les diplômes et l'expérience professionnelle face à l'égalité de salaire

Cass. soc. 24 mai 2023, n° 21-21902

Deux salariés sont promus à un même poste avec la même classification et le même salaire mais uniquement l'un d'eux bénéficie ensuite d'une augmentation.

L'employeur justifie cela en avançant 2 critères : les diplômes et l'expérience professionnelle antérieure.

La Ccass ne suit pas ce raisonnement :

« ***l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche*** et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées »

Prime d'arrivée et démission du salarié

Cass. soc. 11-5-2023 n° 21-25.136

Pour **inciter le salarié à accepter une offre et à rester, le versement d'une prime d'arrivée est prévue** : 150k versée à son embauche étant noté que son contrat stipulait :

« ***Dans le cas où le salarié démissionne ou si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde à la fin de la troisième année à compter de la date de commencement, le salarié pourra conserver 1/36e de la prime d'arrivée pour chaque mois complet de travail après la date de commencement*** »

Démission du salarié avant la fin de ce délai de 3 ans : l'employeur lui demande le remboursement partiel de la prime d'arrivée

La Cass : **le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue était dû.**



Ici démission donc liberté du salarié, quid si cela avait été un licenciement ?

Dispense à la complémentaire santé de l'entreprise en tant qu'ayant droit

Cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-23743

Un salarié estimait se trouver, au titre de la qualité d'**ayant droit** de son épouse salariée, dans un cas de **dispense d'adhésion au régime de son entreprise**. **L'employeur lui refuse** du fait que chez l'entreprise de son épouse, **l'affiliation à la complémentaire santé était facultative** et non obligatoire pour les ayant droit.

Il saisit le CPH afin de se voir restituer des cotisations prélevées sur ses bulletins de salaire au titre de l'année 2017.

La Ccass approuve l'argumentation du salarié.



Une ancienne circulaire de la sécurité sociale, maintenant abrogée, exigeait que l'ayant droit le soit à titre obligatoire

Faute dans l'exercice du mandat social et conséquence sur le contrat de travail

Cass. soc. 19 avril 2023, n° 20-16217

Un salarié qui se voit ensuite confié un **mandat social => suspension de son contrat de travail**.

Il est **révoqué de son mandat social et licencié pour faute grave en se fondant sur son obligation de loyauté pour des faits commis pendant son mandat social** donc pendant la suspension de son contrat de travail car l'employeur estimait que ces faits avaient méconnu également l'obligation de loyauté salariée.

Il conteste son licenciement en alléguant qu'il n'était pas possible de le licencier pour des faits commis pendant son mandat social donc en dehors de son contrat de travail.

La Ccass donne raison à la société : un salarié devenu mandataire social reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté.

