

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email,
[suivez ce lien](#)



Lettre d'Info Social n°87

2^{ème} bimestriel 2023

AU SOMMAIRE :

- I 01 I Les brèves d'actualité
- I 02 I Le dossier du mois :
PERCO et EPARGNE
TEMPS - Monétisation
- I 03 I Les forfaits jours
- I 04 I Absence injustifiée =
présomption de démission
- I 05 I Faute grave et succession de
CDD

I 01 I Les brèves du mois

► **Réforme des retraites** : La Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites a été publiée au Journal Officiel le 15.04.2023, validant ainsi l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

► **Augmentation du SMIC au 1er mai 2023** : Elisabeth Borne a annoncé le 14 avril une revalorisation du SMIC de 2.19 % au 1er mai 2023, le portant ainsi à 11,52 € brut.

► **Barèmes kilométriques** : Le barème applicable à compter de janvier 2023 a été publié tardivement au Journal Officiel le 07.04.2023. Rappelons qu'une majoration de 20 % est prévue pour les véhicules électriques ([informations et détails](#)).

📁 I 02 | Dossier du mois

🔴 PERCO et EPARGNE TEMPS - Monétisation



Depuis la loi PACTE du 22 mai 2019 (loi n° 2019-486) complétée par le décret n° 2019-862 du 20 août 2019, de nombreuses modifications des dispositifs d'épargne salariale sont intervenues. Les nouveaux plans d'épargne retraite (PER) proposés aux épargnants sont le plan d'épargne retraite individuel (Perin), le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) et le plan d'épargne retraite obligatoire (Pero). Les anciens produits d'épargne retraite ont totalement disparu au 1er janvier 2023.

► Comment ça marche ?

→ Dès lors que votre société dispose d'un accord PER et en l'absence d'un Compte Epargne Temps, vous pouvez transférer jusqu'à 10 jours de repos non pris par an sur votre PER.

→ Si votre société dispose d'un accord CET qui le prévoit, vous pourrez transférer vos droits acquis dans votre CET vers votre PER dans la limite de 10 jours par an.

Dans les deux cas, vous pouvez – si le règlement PER le prévoit – transférer vos RTT, vos congés payés, vos jours conventionnels et vos jours de récupération.

► Comment sont monétisés les jours de congé ?

Les jours de congés sont convertis sous forme de complément de rémunération si le salarié a affecté des jours de congés au-delà des 5 semaines de congés annuels.

	Rémunération d'une journée de travail	Rémunération d'une journée de congé épargnée sur PERECO
Salaire brut	130 €	130 €
Charges sociales salariales	29 € (taux 22%)	19 € (taux 22% - CSG / CRDS)
Salaire net	101 €	111 €
Impôt sur le revenu	13 € (taux PAS individualisé 14%)	Exonéré
Montant net pour le salarié	88 €	111 €

► Quels sont les avantages sociaux & fiscaux ?

→ **Les jours transférés** bénéficient, dans la limite de 10 jours par an et par bénéficiaire, d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une exonération des cotisations salariales de Sécurité sociale.

Les autres cotisations restant dues sont : Accident de travail, contribution solidarité autonome et Retraite Complémentaire Agirc-Arrco.

→ **L'abondement** de votre entreprise (si vous en bénéficiez) est exonéré de charges sociales (hors CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu.

→ **Les plus-values et revenus** de votre épargne sont exonérés d'impôt (hors prélèvements sociaux au titre des revenus des placements au taux de 17,20%).

► Comment récupérer les sommes investies dans un PER ?

L'épargnant récupérera les sommes investies au moment de son départ à la retraite, les sommes étant bloquées jusque-là.

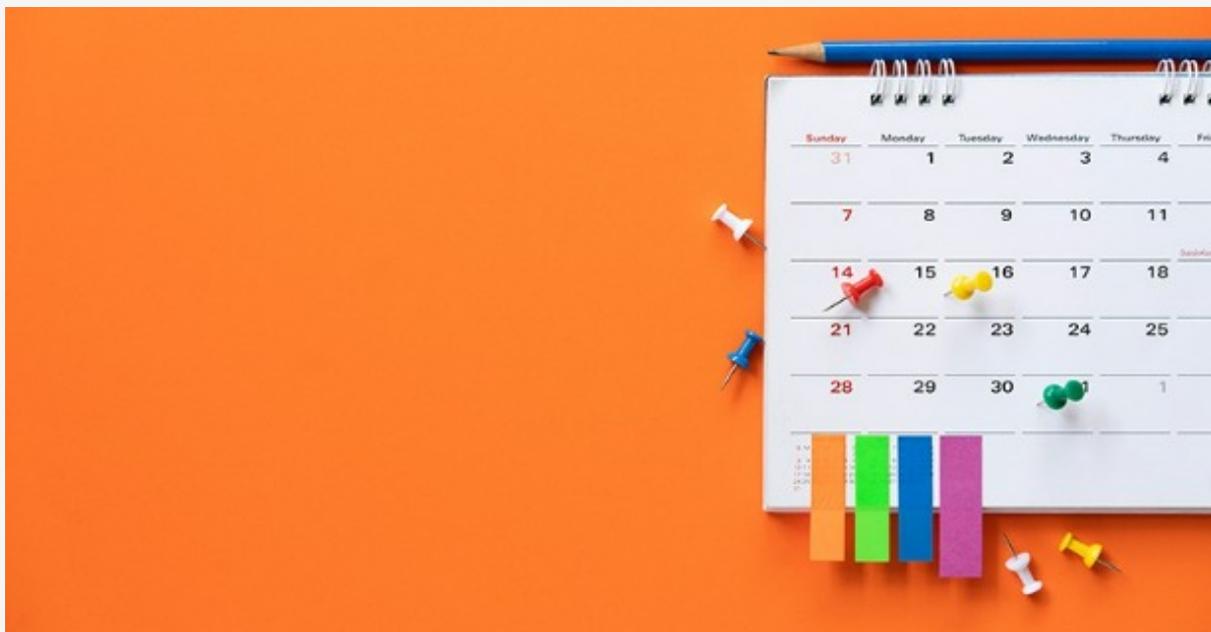
Toutefois, il existe des cas de déblocage anticipé des sommes investies :

- Décès (du salarié ou de son conjoint ou partenaire de Pacs)
- Invalidité (du salarié, de son conjoint ou partenaire de Pacs, de ses enfants)
- Surendettement du salarié
- Acquisition de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle

- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage

Aucun délai n'est exigé pour la demande de déblocage anticipée.

Il y a une exception pour l'achat ou la remise en état de la résidence principale, pour lesquels le délai est de 6 mois.



I 03 | Les forfaits jours

De manière générale, un contrat de travail à temps plein prévoit la règle des 35 heures de travail hebdomadaires. Cependant, la loi permet de déroger à cette règle en soumettant le salarié à une convention forfait jours. Le principe est donc de décompter le temps de travail en jours sur l'année. Ainsi, le salarié jouit d'une plus grande liberté sur l'organisation de son temps de travail.

1/ Un fonctionnement encadré par la loi ?

Le Code du travail prévoit dans l'article L 3121.-63 qu'un accord d'entreprise ou un accord de branche doit établir la répartition du temps de travail en forfait jours afin de pouvoir être mis en place dans un contrat de travail. Il s'agit donc d'une convention individuelle de forfait en jours qui se formalise par un acte écrit reprenant les conditions de sa mise en place.

2/ Est-ce que tous les salariés sont concernés par la répartition du temps de travail en forfait jours ?

L'article L3121-58 du Code du travail prévoit ce dispositif de temps de travail pour les cadres ou non cadres, dont le temps de travail ne peut être prédéterminé, disposant d'une large autonomie dans la gestion de leur temps de travail et exerçant des fonctions et responsabilités qui ne permettent pas de se soumettre à un horaire collectif.

⚠ **Le forfait jours ne peut être imposé au salarié, ce dernier doit donner son accord par écrit.**

3/ L'accord d'entreprise ou la convention collective détermine le nombre de jours travaillés par an et dans la limite de 218 jours. Les jours travaillés doivent être répartis sur une période de 12 mois. De surcroît, le salarié a le droit à des jours de repos sur l'année, entre 8 et 11 jours de repos annuels en moyenne, en plus de ses congés payés.

4/ Entretien annuel obligatoire ?

Oui, l'employeur doit prévoir annuellement au moins un entretien avec son salarié. Cet entretien s'articule autour des thématiques suivantes :

- Organisation du travail ;
- Rémunération ;
- Articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale ;
- Charge de travail.
- Repos journalier et hebdomadaire.
- Déconnexion.

Un compte rendu de cet entretien doit être effectué et signé par les deux parties.

Un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que l'amplitude des journées de travail doit être mis à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de trois ans.

⚠ Sanctions en cas de non-respect :

En cas de non-respect du suivi, la convention de forfait est nulle et le salarié peut dans ce cas, demander le paiement d'heures supplémentaires. L'employeur peut également être condamné à des dommages et intérêts en cas de non-respect des règles relatives au repos.

I 04 | Absence injustifiée = Présomption de démission

L'article L1237-1-1 du code du travail crée une présomption de démission en cas d'absence injustifiée. Mais cette présomption peut être renversée dans le cadre d'une procédure. Le décret du 17 avril 2023 précise la procédure et ses conditions de mise en œuvre. Un Q/R (Questions Réponses) complète le dispositif, étant rappelé que ce Q/R n'a aucune valeur légale.

1. **Le point de départ de la réforme.**

L'absence injustifiée était auparavant une cause de licenciement pour faute grave qui par définition ouvre droit aux allocations chômage. La réforme a pour objet de mettre un terme à cette pratique de salariés quittant volontairement leur emploi dans le cadre d'un abandon de poste et ainsi bénéficier des allocations chômage.

2. **Le nouveau système.**

En cas d'absence injustifiée, l'employeur met en demeure le salarié par LRAR de justifier de son absence ou reprendre son travail dans un délai minimum de 15 jours à compter de la présentation de la lettre.

Dans le même temps, l'entreprise pendant la période d'absence suspend le paiement du salaire pour la période correspondante.

A défaut de reprendre le travail dans ledit délai, le salarié est présumé avoir démissionné de son poste de travail. L'entreprise est alors fondée à remettre au salarié ses documents de fin de contrat.

Le salarié peut aussi informer l'employeur des raisons le poussant à ne pas être présent au travail. Dans cette hypothèse, l'entreprise ne peut pas poursuivre la procédure.

3. **La contestation possible.**

Le salarié peut néanmoins contester cette « démission » en saisissant le Conseil de Prud'hommes à l'encontre de l'employeur. Le Conseil statue en procédure accélérée sans conciliation. Le dossier est porté directement devant le bureau de jugement, le Conseil devant statuer dans un délai d'un mois.

Le Conseil de Prud'hommes doit indiquer si à son sens la démission est valable ou non.

4. **Le Risque.**

Si le Conseil estime que la démission est valable, alors l'ancien salarié ne bénéficie pas des allocations chômage et l'entreprise n'a rien à régler.

Au contraire, si le Conseil estime que la démission n'est pas valable alors, cette situation s'analysera nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le Conseil condamnera l'employeur à payer au salarié :

→ Indemnité de licenciement.

→ Indemnité de préavis + les congés payés.

→ Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au vu de la décision du Conseil de Prud'hommes, dès que la rupture s'analyse désormais en licenciement, le salarié pourra aussi obtenir de POLE EMPLOI des allocations chômage.

L'on voit ainsi que la mise en place et l'utilisation de cette nouvelle disposition peut faire peser un risque conséquent sur les entreprises.

5. **Les moyens de requalification de la démission.**

De manière usuelle, la Cour de Cassation estime qu'un salarié est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail en cas de relation dégradée, harcèlement moral ou sexuel, manquement à l'obligation de sécurité, non-paiement du salaire ou non-paiement des heures supplémentaires etc...

L'on peut penser que la jurisprudence adoptera des solutions identiques pour remettre en cause la « présomption de démission ».

6. Application obligatoire de la réforme ?

Se pose légitimement la question de savoir si l'application de cette réforme est obligatoire, ou conseillée.

Trois éléments permettent de dire que l'application de la réforme n'est pas obligatoire :

A/ L'absence doit être volontaire : La procédure ne peut être mise en œuvre que si l'absence du salarié est « volontaire ». Article L1237-1-1 du code du travail. L'employeur ne peut avoir aucune certitude à cet égard.

B/Le décret du 17 avril 2023 crée l'article R1237-13 lequel précise : « L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission » Cette rédaction implique que l'employeur peut faire valoir ou non la présomption de démission. Le suivi de cette procédure n'est donc pas obligatoire.

C/ A aucun moment les nouveaux textes du code du travail n'interdisent le licenciement pour absence injustifiée.

7. Conclusion.

De ce fait, avant d'utiliser la présomption de démission prévue par l'article L1237-1-1 du code du travail l'entreprise devra vérifier l'absence de tout litige potentiel avec le salarié, et la certitude que l'absence est bien « volontaire ».

En cas de doute, la mise en place d'un licenciement pour faute grave restera une solution adaptée pour l'entreprise car nécessairement plus sécurisée.

I 05 | Faute grave et succession de CDD

1. Mode de rupture du CDD.

Le contrat à durée déterminé peut être rompu :

- D'un commun accord (ce n'est pas une rupture conventionnelle).
- Licenciement pour force majeure.
- Licenciement pour faute grave.
- Impossibilité de reclassement suite à inaptitude.

2. Faute et renouvellement de CDD.

Le CDD peut être renouvelé deux fois article L1243-13-1 du code du travail.

En matière disciplinaire, la Cour de Cassation précise que la faute de nature à justifier la rupture anticipée du contrat de travail doit être commise pendant l'exécution du contrat de travail.

3. Quid de la faute en cas de renouvellement du contrat de travail ?

Se pose la question de la faute commise lors de l'exécution du contrat n°1, alors que finalement le contrat a été renouvelé et qu'un contrat n°2 est en conséquence en cours.

La Cour de Cassation estime que les faits justifiant la rupture du contrat n°2 doivent avoir été commis lors de l'exécution du contrat n°2. De ce fait, en cas de

renouvellement, il n'est pas possible de mettre un terme au contrat pour des faits commis antérieurement au renouvellement.

4. Et en cas de découverte des faits postérieurement au renouvellement du contrat.

Se pose la question de la découverte de faits pouvant justifier un licenciement pour faute, mais après le renouvellement du CDD. Il faut rappeler qu'en matière disciplinaire, la prescription est de 2 mois à compter de la découverte des faits pour initier une procédure disciplinaire.

La Cour de Cassation avec une rigueur estime que peu importe que les faits commis lors du CDD n°1, aient été découverts en cours d'exécution du CDD n°2, ces faits ne peuvent justifier la rupture du contrat de travail.

La Cour de Cassation considère en effet que seuls les faits commis au cours du contrat n°2 peuvent justifier la rupture de ce contrat de travail. Le fait même que le contrat ait été renouvelé doit conduire à écarter tous éléments s'étant déroulés au cours du précédent contrat.

La Cour de Cassation estime en effet, qu'il ne s'agit pas d'une relation continue devant être appréhendée de manière globale, mais finalement de contrats distincts devant conduire la juridiction sociale à ne considérer la relation contractuelle que contrat par contrat. Toutes autres considérations devant être écartées.

Soc 15 Mars 2023 n°21-17227.

Il convient en conséquence d'être vigilant lors des renouvellements des CDD et prendre en compte l'ensemble des informations RH avant de proposer un nouveau CDD qui remet finalement à zéro le compteur disciplinaire.



Céline MADRALA,

*Associée, Expert-comptable
& Commissaire aux comptes
c.madrала@groupeptbg.fr*

Eric CORTEVILLE,

*Responsable du service social
e.corteville@groupeptbg.fr*

Philippe SALMON,

*Avocat
Spécialiste en Droit du Travail
selarl.salmon@altajuris-caen.com*

Expertise comptable
Audit
Conseil
Droit des Sociétés
Droit Fiscal
Droit Patrimonial

Caen
Levallois-Perret
Rouen
--
Tel : 02 31 46 21 71
Tel : 01 41 49 95 50

Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail

1 rue Albert Schweitzer
14280 Saint Contest
--
Tel : 02 31 34 01 30
Fax : 02 31 78 04 39

Groupe PTBG www.groupeptbg.fr
Groupe GEA www.groupe-gea.com

SALMON & Associés | Avocats
www.altajuris-caen.com

Membre du groupement
ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs



ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)