

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



## Lettre d'information



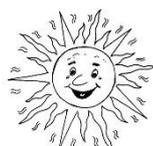
N°194 – Juin 2022

### Sommaire :

- ▶ La retraite progressive p. 2
- ▶ Représentation équilibrée au sein des équipes dirigeantes p. 3
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 5
- ▶ Les Formations du Cabinet p. 7

*Le cabinet sera fermé du 1<sup>er</sup> au 19 août 2022*

*Bel été à tous*



## LA RETRAITE PROGRESSIVE

### Décret n° 2022-677 du 26 avril 2022 (J.O. du 27 avril 2022)

La loi de financement de sécurité sociale pour 2022 a étendu le dispositif de retraite progressive aux salariés titulaires d'un forfait jours.

Le texte est entré en vigueur de manière rétroactive au **1 janvier 2022**.

#### 1- Les conditions de la retraite progressive

➤ **Le montant** de la retraite progressive dépend de la durée du travail à temps partiel ou à temps réduit.

L'article R.351-41 du code de la sécurité sociale est mis à jour et prévoit que la fraction de la pension de vieillesse est égale à **la différence entre 100% et la quotité de travail** :

- soit à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet,
- soit à temps réduit par rapport à la durée de travail maximale exprimée en jours dans l'entreprise.

➤ Le décret prévoit que le bénéfice de la retraite progressive est possible lorsque la **durée de travail est comprise entre 40 % et 80 %** de la durée **maximale** de travail.

#### 2- Les conditions de suspension du versement de pension

➤ La suspension de la retraite prend effet au **premier jour du mois** suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier ne sont **plus réunies**.

Le versement reprend le **premier jour du mois suivant** celui au cours duquel l'assuré **remplit** à **nouveau** les conditions pour en bénéficier.

➤ Toutefois, lorsque cette suspension intervient en raison d'une modification de la durée de travail à temps réduit, celle-ci prend effet au premier jour du mois suivant **la fin de la période annuelle** et reprend le premier jour du mois suivant la fin de la période annuelle au cours de laquelle l'assuré remplit à nouveau les conditions pour bénéficier du service de cette fraction de pension.

## LA REPRESENTATION EQUILIBREE AU SEIN DES EQUIPES

**Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021**

**Décret n°2022-680 du 26 avril 2022**

**Questions-réponses du Ministère du travail 29 avril 2022**

La loi égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 prévoit de porter la proportion de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes d'au moins 30 % à compter du 1er mars 2026 et de 40 %, à compter du 1er mars 2029.

### ► Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises concernées par le dispositif sont celles qui emploient, pour le troisième exercice consécutif, **au moins 1 000 salariés**. Le ministère du travail précise que la notion d'exercice visé correspond à l'exercice comptable.

Les unités économiques et sociales (UES) sont expressément exclues du dispositif.

### ► Quel est le champ d'application du système de quotas ?

Le ministère du travail distingue selon qu'il s'agit de cadres dirigeants ou bien des membres des instances dirigeantes.

Concernant les cadres dirigeants, le système de quotas s'applique aux sociétés civiles, mais ne s'applique pas aux groupements d'intérêt économique (GIE).

Concernant les membres des instances dirigeantes, le système de quotas ne s'applique ni aux sociétés civiles ni aux GIE.

### ► Quelles sont les instances dirigeantes concernées ?

Sont visées toutes les instances mises en place au sein de la société par tout acte ou toute pratique sociétaire aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de

la direction générale dans l'exercice de leurs missions.

Il s'agit donc par exemple, des comités de Direction, comités exécutifs, conseils stratégiques.

Sont exclus notamment les Directoires, Conseils de surveillance, Conseils d'administration, qui n'ont pas pour rôle d'assister les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions.

### ► Quelles sont les modalités de calcul des écarts de représentation ?

Sont pris en compte :

- le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants ;
- le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants ;
- le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées ;
- le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées.

La proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée chaque année sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable, en

fonction du temps passé par chaque homme et chaque femme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes.

La notion de temps passé renvoie au temps passé, sur la période de référence annuelle, dans les fonctions de cadre dirigeant ou de membre d'une instance dirigeante, indépendamment du temps passé dans l'exercice réel de ces fonctions.

#### ☐ **Salariés en forfait jours**

Les salariés au forfait en jours ne doivent pas être inclus dans le calcul des écarts de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants (le forfait jours excluant la qualification de cadre dirigeant).

#### ☐ **Détention d'un mandat social ou appartenance à plusieurs instances dirigeantes**

Les **cadres dirigeants cumulant leur contrat de travail avec un mandat social** doivent être pris en compte parmi les cadres dirigeants.

Lorsqu'une personne est membre de plusieurs instances dirigeantes au sein de l'entreprise, elle est comptabilisée une seule fois. Le ministère précise que l'obligation de répartition équilibrée femmes-hommes parmi les membres des instances dirigeantes porte sur l'ensemble de ces instances, qui constituent un ensemble unique.

#### ▶ **Comment faire lorsque les écarts sont incalculables ?**

Les écarts de représentation femmes-hommes sont incalculables lorsqu'il n'y a aucun cadre dirigeant ou un seul cadre dirigeant ou bien lorsqu'il n'y a pas d'instance dirigeante.

#### ▶ **Quelles sont les modalités de publication des écarts de représentation ?**

##### ☐ **Publication sur le site internet de l'entreprise**

Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, **de manière visible et lisible** sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les entreprises ont jusqu'au **1er septembre 2022** pour publier les écarts de représentation de l'année 2021.

##### ☐ **Publication sur le site du ministère du travail.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les écarts seront également publiés et actualisés sur le site internet du ministère chargé du travail, chaque année **au plus tard le 31 décembre**, par les services du ministre chargé du travail.

## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

### ► Congés payés : l'absence de refus exprès par l'employeur vaut acceptation.

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin de contester le bienfondé d'un avertissement qui lui avait notifié au motif de la prise de congé sans autorisation préalable.

Le salarié faisait valoir qu'en l'absence de réponse de l'employeur à sa demande de

congé, il s'agissait d'une autorisation tacite. Les juges lui ont donné raison.

Ainsi, l'entreprise doit rapporter la preuve de la réponse apportée au salarié. A défaut, la demande est considérée comme accordée.

### Cassation sociale n°20-22055 du 6 avril 2022

### ► Intéressement : l'accord d'intéressement doit être déposé auprès de l'administration dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion.

Une entreprise avait mis en place un accord d'intéressement portant sur l'exercice comptable courant du 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

Lors d'un contrôle, l'URSSAF avait notifié un redressement au titre des cotisations de sécurité sociale au motif que l'accord d'intéressement avait été déposé à l'administration au-delà du délai de 15 jours suivant la date limite de sa conclusion.

Pour contester le bienfondé du redressement, l'entreprise faisait valoir que l'accord d'intéressement avait bien été conclu dans le délai légal, à savoir avant le

1<sup>er</sup> jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

L'entreprise considérait que le simple retard dans le dépôt de l'accord ne pouvait à lui seul entraîner la perte des exonérations.

La Cour de cassation a rejeté cet argumentaire. Pour ouvrir droit aux exonérations, l'accord doit être conclu **et** déposé dans les délais légaux. Ainsi lorsque l'exercice correspond à l'année civile, l'accord d'intéressement doit être conclu avant le 30 juin et déposé avant le 15 juillet.

### Cassation sociale n°20-22367 du 12 mai 2022

► **Formation : Le défaut de remise d'attestation(s) peut entraîner le versement de dommages et intérêts au salarié**

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir la remise par son ancien employeur, d'attestations de formation qu'il avait suivies ainsi que le paiement de dommages et intérêts.

Les juges ont considéré que l'entreprise avait manqué à ses obligations en ne remettant pas les attestations de formation

au salarié. Ils ont également condamné l'entreprise à lui verser des dommages et intérêts, en raison du préjudice subi.

Les juges ont en effet estimé que le salarié avait perdu une chance d'être recruté sur certains postes de travail, compte tenu de son impossibilité de présenter les certificats attestant des formations suivies.

**Cassation sociale n°20-21501 du 13 avril 2022.**



# PROGRAMME FORMATIONS

## 3<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2022

### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 3<sup>ème</sup> trimestre, la formation portera sur :

- Les frais professionnels et les avantages en nature : le **jeudi 15 septembre** ou le **jeudi 22 septembre**

### II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **28 juin** de 9h à 12h 30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.



### NOUVEAUTE 2022

#### LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : 4<sup>ème</sup> réunion le **7 juillet de 8h30 à 10h30**.

#### **La gestion d'un dossier prud'homal**