

Cabinet MEUNIER & Associés

Lettre d'information



N°204 – Mai 2023

Sommaire :

- ▶ Suspension de l'obligation vaccinale p. 2
- ▶ Présomption de démission p. 3
- ▶ Réforme des retraites p. 4
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 9
- ▶ Les formations du 2^{ème} trimestre p.11

SUSPENSION DE L'OBLIGATION VACCINALE

Décret n°2023-368 du 13 mai 2023 (J.O du 14 mai 2023) Instruction Ministérielle du 2 mai 2023

L'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 a imposé l'obligation pour les salariés travaillant au sein d'établissements de santé notamment, de se vacciner contre la covid-19, tout en prévoyant que cette obligation pourrait être suspendue lorsque la situation sanitaire le permettrait.

L'article 1^{er} du décret du 13 mai 2023 prévoit la **suspension de l'obligation vaccinale** : « *L'obligation de vaccination contre la covid-19 prévue par l'article 12 de la loi du 5 août 2021 susvisée est suspendue.* »

En conséquence, pour les salariés dont le contrat de travail a été suspendu en raison du non-respect de l'obligation vaccinale, **la fin de la suspension de leur contrat de travail est effective dès le 15 mai 2023.**

Selon l'instruction ministérielle du 2 mai, l'entreprise doit **informer le salarié** de la fin de la suspension de son contrat de travail et l'inviter à reprendre son poste à la

date fixée. Il convient donc d'adresser un courrier au salarié.

PRESOMPTION DE DEMISSION

**Décret n°2023-275 du 17 avril 2023 (J.O du 18 avril 2023)
Questions/réponses du 18 avril 2023**

➤ **Le salarié doit bénéficier d'un délai minimal de 15 jours calendaires pour reprendre son poste.**

Pour que le salarié puisse être considéré comme démissionnaire par l'employeur, il doit avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur, fixé au **minimum à 15 jours calendaires**.

Le délai de 15 jours débute à compter de la date de 1^{ère} présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette mise en demeure doit, selon l'administration :

- préciser le **délai** dans lequel le salarié est tenu de reprendre son poste, qui ne peut être inférieur à **15 jours calendaires** ;
- demander la **raison** de l'**absence** du salarié afin d'en recueillir la justification ;
- rappeler au salarié que passé le délai accordé, faute d'avoir repris son poste, il sera **présumé démissionnaire**.

➤ **La présomption de démission est exclue en cas de motif légitime invoqué.**

Sont notamment considérés comme légitimes : les **raisons médicales**, l'exercice du **droit de retrait** ou du droit de **grève**, le refus du salarié d'exécuter une **instruction**

contraire à une **réglementation**, ou encore le **refus** par le salarié d'une **modification** de son **contrat** de travail à l'initiative de l'employeur.

➤ **La démission est présumée à l'issue du délai fixé par l'employeur.**

Un salarié qui ne répond pas à la mise en demeure en invoquant un motif légitime, et qui ne reprend pas le travail dans le délai fixé par l'employeur, est **présumé démissionnaire**.

« La démission du salarié est constatée à la date ultime de reprise du travail fixée par

l'employeur ». La même solution s'applique lorsque le salarié répond à son employeur qu'il ne reprendra pas son travail.

La **démission** du salarié ayant abandonné son poste n'a **pas** à être **formalisée par écrit**.

➤ **Le préavis de démission : les règles de droit commun s'appliquent.**

Les règles de la démission de droit commun s'appliquent s'agissant du préavis. Ainsi, un préavis est dû par le salarié présumé démissionnaire si des dispositions législatives, conventionnelles ou des usages le prévoient.

Le préavis de démission commence à courir à compter de la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur dans la mise en demeure.

REFORME DES RETRAITES

Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 (JO du 15 avril 2023).

Synthèse des mesures impactant la gestion des fins de carrière.

Article de la loi et articles codifiés modifiés	Contenu de la mesure	Date d'entrée en vigueur
Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle et de l'indemnité de mise à la retraite		
<ul style="list-style-type: none"> • Article 4-I, 2° et 4° et 4-II de la loi • CSS, art. L. 137-12 mod., L. 137-15 mod. et L. 242-1 mod. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modifications apportées au régime social de l'indemnité de mise à la retraite (à partir de 67 ans) : remplacement de la contribution actuelle de 50 % sur la totalité de l'indemnité par une contribution patronale spécifique de 30% sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisation; • Modifications apportées au régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle : <ol style="list-style-type: none"> 1. lorsque l'âge du salarié n'ouvre pas droit à une pension de vieillesse : exonération de cotisations et de CSG/CRDS (plafonnée) ; 2. lorsque l'âge du salarié ouvre droit à une pension de vieillesse : remplacement du forfait social au taux de 20 % actuel par une contribution 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1er septembre 2023

	patronale spécifique de 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisation	
Age légal de départ à la retraite, nombre de trimestres requis, validation et rachat de trimestres		
<ul style="list-style-type: none"> • Article 10-I, 2° • CSS, art. L. 161-17-2 mod 	<ul style="list-style-type: none"> • Relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans à compter du 1er septembre 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensions de vieillesse prenant effet à compter du 1er septembre 2023 (pour les générations nées après le 31 août 1961) • Nécessité d'un décret d'application qui augmentera l'âge actuel de départ à la retraite (62 ans) de 3 mois par génération, à compter de celle née à partir du 1er septembre 1961 jusqu'à atteindre 64 ans (générations nées à partir du 1er janvier 1968) • Mesure transitoire : possibilité pour les personnes qui ont demandé leur retraite et dont le versement est prévu après le 31 août 2023 d'annuler cette demande selon des conditions à fixer par décret (art. 10-XXVI)
<ul style="list-style-type: none"> • Article 10-I, 3° • CSS, art. L. 161-17-3 mod. 	<p>Accélération du calendrier prévu par la réforme dite « Touraine » sur le passage à une durée du nombre de trimestres requis permettant d'obtenir une pension de vieillesse à taux plein (50- %) soit 172 trimestres (43 annuités)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pensions de retraite prenant effet à compter du 1er septembre 2023 (pour les générations nées après le 31 août 1961) • Mesure transitoire : possibilité pour les personnes qui ont demandé leur retraite et dont le versement est prévu après le 31 août 2023 d'annuler cette demande selon des conditions à fixer par décret (art. 10-XXVI)

<ul style="list-style-type: none"> • Article 10-I, 5° • CSS, art. L. 351-8,1° mod. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien à 67 ans de l'âge ouvrant droit, de manière systématique, à une pension de retraite à taux plein (50 %), sans décote même si le nombre de trimestres requis n'est pas atteint. • Réécriture de l'article L .351-8 pour assurer ce maintien (remplacement de la référence à l'âge légal augmenté de 5 ans par la référence au futur âge légal de 64 ans augmenté de 3 ans). 	<p>Au 1er septembre 2023</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Articles 10-I, 6° et 17-I, 3° • CSS, art. L. 351-14-1, I mod.et I ; 351-6-1 mod. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte de nouvelles périodes d'activité non salariée dans en tant que trimestre cotisé : périodes de sport de haut niveau (C. sport, art. L. 221-2)... ; • Valorisation des trimestres de retraite acquis dans le cadre du C2P dans le calcul de la pension de retraite 	<p>Au 1er septembre 2023</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Article 10-I, 7 et 8° et 10-XXV • CSS, art. L. 351-14-1, II mod. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rachat de trimestres au titre des périodes d'études supérieures : la demande de rachat pourra se faire jusqu'à l'âge de 30 ans (ou plus selon l'âge fixé par décret) et non plus jusqu'au terme de 10 années à compter de la fin des études (art. 10, I, 7°) • Rachat de trimestres au titre des périodes de stage : la demande de rachat pourra se faire jusqu'à l'âge de 25 ans (ou plus selon l'âge fixé par décret) et non plus dans un délai de 2 ans (art. 10, I, 8°) • Remboursement possible des rachats de trimestres effectués par les personnes nées à compter du 1er septembre 1961, dans un délai de 2 ans à compter du 16 avril 2023 , soit jusqu'au 16 avril 2023 (art. 10, XXV). 	<ul style="list-style-type: none"> • Au 1er septembre 2023 • Nécessité d'un décret fixant l'âge
<p>Les dispositifs de retraite anticipée</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Article 11-I, 5°, 6, 8°, 9° , 11-VII et 17-I, 2° • CSS, art. L. 161-17-3 mod., L. 161-21-1 mod., L. 351-1- 	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles conditions, à préciser par décret, pour bénéficier des différents cas de retraite anticipée (carrières longues, handicap, incapacité permanente d'origine 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensions de retraite prenant effet à compter du 1er septembre 2023 • Entrée en vigueur nécessitant la publication de

<p>1 mod., L. 351-1-1- A nouv., L. 351-8,1° mod.</p>	<p>professionnelle, inaptitude, incapacité permanente d'un taux minimum) : départ à la retraite au moins 1 an avant l'âge légal pour les carrières longues, inaptitude, incapacité permanente d'un taux minimum et jusqu'à 9 ans avant l'âge légal en cas de handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> • prise en compte des périodes du congé de proche aidant pour valider des trimestres dans une certaine limite • Concernant le départ anticipé au titre du compte professionnel de prévention (C2P) : départ à la retraite au moins 2 ans avant l'âge légal de droit commun : voir plus loin 	<p>décret d'application pour fixer les âges de départ anticipé à la retraite et les modalités concrètes</p>
<p>Congé de reconversion professionnelle via le C2P et congé de transition professionnelle via le CPF pour les salariés exposés aux facteurs de risques</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Article 17-III, V, • C. trav., art. L. 4163-2-1 nouv., L. 4163-5 mod ; L. 4163-7 mod., L. 4163-8-1 à L. 4163-8-5 mod., L. 6323-17 -1 mod., L. 6323-17-2 mod. 	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement possible par accords de branche de listes de métiers ou activités exposés aux 3 facteurs de risques ergonomiques visés par l'article L. 4161-I,1° (port de charges lourdes, posture pénible, vibration mécanique) • Instauration de la possibilité d'utiliser le C2P (compte professionnel de prévention) pour financer un projet de reconversion professionnelle permettant d'accéder à un métier non exposé à un risque : financement de la formation ou autre action prévu par le projet et le cas échéant, financement de sa rémunération pendant le congé de reconversion. Les points inscrits sur le C2P sont convertis en euros et versés sur le CPF • Fixation du plafond du nombre de points pouvant être affectés au projet de reconversion professionnelle par décret • Assimilation du congé de reconversion professionnelle à du temps de travail effectif pour les 	<p>Entrée en vigueur effective à la date de publication des décrets d'application</p>

	<p>droits liés à l'ancienneté et maintien des avantages acquis avant le congé (C. trav., art. L. 4163-8-5).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture du congé de transition professionnelle via le CPF pour les salariés exposés à un risque afin d'accéder à un métier sans risque • Création d'un fonds pour la prévention de l'usure professionnelle 	
Cumul emploi retraite		
<ul style="list-style-type: none"> • Article 26-I, 2° à 6° • CSS, art. L. 161-22 mod. et L. 161-22-1 mod. • C. trav., art. L. 1237-7 et L. 1237-9 mod. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition de droits à la retraite en cas de cumul emploi-retraite, sans incidence sur le montant de la pension déjà liquidée mais permettant une deuxième liquidation plafonnée • Limitation à une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite : celle versée lors de la première liquidation complète 	1er septembre 2023 (art. 26-XII)
Retraite progressive		
<ul style="list-style-type: none"> • Article 26-I, 7°, 26-V, et 26-XII • CSS, art. L. 161-22-1-5 et s. • C. trav., art. L. 3121-60-1, L. 3123-4-1, L. 3123-7 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à la retraite progressive au moins 1 ans avant l'âge légal à la retraite : à préciser par décret • Nouveau formalisme : refus possible de l'employeur uniquement si incompatibilité du temps partiel demandé avec l'activité économique de l'entreprise et nécessité pour l'employeur de motiver le refus par écrit dans les 2 mois. Ad défaut, la demande est acceptée • Information du salarié sur une simulation de la liquidation partielle de leur retraite • Possibilité pour le salarié de ne pas appliquer la durée minimale de temps partiel prévu par le code du travail (24 heures par semaine ou durée conventionnelle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour la dispense d'appliquer la durée minimale de travail : 16 avril 2023 • Pour le reste : demandes effectuées à partir du 1er septembre 2023 • Mesure transitoire : pour les retraites progressives en cours d'exécution au 1er septembre 2023, maintien du régime de la retraite progressive antérieure mais liquidation de la retraite totale possible que si les nouvelles conditions d'âge et de nombre de trimestres sont réunies

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Clause de dédit formation : elle ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle sauf si le contrat le prévoit**

Le contrat de travail d'un salarié contenait une clause de dédit formation, prévoyant qu'en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ou non imputable à l'employeur, le salarié s'engageait à rembourser le montant du dédit formation.

Une rupture conventionnelle est intervenue. L'entreprise a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de paiement de l'indemnité de dédit et de condamnation du salarié à des dommages et intérêts.

L'employeur faisait valoir comme argument que le salarié avait été à l'initiative de la rupture conventionnelle.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont rejeté la demande de l'employeur au motif que la rupture conventionnelle ne pouvait s'analyser ni en une rupture à l'initiative du salarié ni en une rupture non imputable à l'employeur.

La Cour de cassation a également constaté que la clause du contrat de travail ne prévoyait pas de paiement en cas de rupture conventionnelle.

Ainsi, il faut donc que le contrat de travail prévoit expressément l'application de la clause de dédit formation en cas de rupture conventionnelle.

Cassation sociale 15 mars 2023 n°21-23.814

► **Priorité d'emploi à temps partiel : l'employeur doit prouver avoir rempli ses obligations.**

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'emploi à temps partiel.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande au motif que le salarié ne justifiait pas de l'existence de postes disponibles à temps plein correspondant à sa catégorie professionnelle.

La Cour de cassation a annulé la décision de la Cour d'appel considérant qu'il appartenait à l'entreprise d'apporter la preuve soit qu'elle avait porté à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, soit en justifiant de l'absence de tels postes

Cassation sociale 13 avril 2023 n°21-19.742

► **Ticket restaurant : un salarié à temps partiel a droit à des titres restaurant si ses horaires de travail recourent la pause déjeuner peu importe qu'il ait pris ou non cette pause.**

Un salarié travaillait sur 4 jours et demi (le vendredi après-midi n'étant pas travaillé). Dans l'entreprise, des plages horaires fixes étaient réparties de 9h15 à 11h15 et de 14h00 à 16h00, la pause méridienne

devant être prise sur la plage mobile de 11h15 à 14h00. Le salarié sollicitait l'attribution d'un ticket restaurant pour le vendredi.

Pour s'opposer à cette demande l'employeur faisait valoir que le salarié effectuait sa journée du vendredi intégralement avant le déjeuner, il ne

repretrait donc pas son activité après, de sorte que le repas du vendredi n'était pas compris dans ses horaires de travail.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont fait droit à la demande du salarié au motif que la circonstance que l'horaire journalier du vendredi soit fixé sur

une demi-journée n'empêchait pas l'attribution d'un titre restaurant dans la mesure où :

- aucune disposition contractuelle n'imposait au salarié d'effectuer quatre heures de travail de manière continue ;
- quelle que soit l'heure à laquelle le salarié commençait et dont il organisait son temps de travail du vendredi matin au sein des plages fixes et mobiles déterminées par l'entreprise, ses horaires de travail recoupaient nécessairement la pause déjeuner dans la plage horaire fixée par l'entreprise.

Ainsi, la condition tenant à ce que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier était bien remplie, peu importe que le salarié ait ou non effectivement pris sa pause déjeuner.

Cassation sociale 13 avril 2023 n°21-11.322

PROGRAMME FORMATIONS

2ème TRIMESTRE 2023

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 2ème trimestre, la formation portera sur :

- La conduite d'un entretien RH : **le jeudi 15 juin ou le jeudi 22 juin**

II - LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- La gestion d'un accident de travail : **le 6 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

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

- 2^{ème} demi-journée le **27 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.