

Édito

Ce numéro de la lettre d'Alius réserve quelques sujets techniques sur lesquels nous tenions à vous apporter notre point de vue.

Parmi les sujets « chauds » du moment, et maintenant que la réforme des retraites a été adoptée, nous retrouvons la fin du feuilleton sur la possibilité de considérer comme démissionnaires des salariés souhaitant abandonner leur poste... qui peut se révéler être une « fausse bonne idée » en fonction des cas de figure ; le surprenant nouveau régime des Déductions Forfaitaires Spécifiques sur certains métiers (voir notre Rubrique du mois) ou encore les nouvelles règles sociales liées aux indemnités de rupture conventionnelle, qui vont nous pousser à réfléchir différemment sur cet outil qui a maintenant fait ses preuves pour les entreprises comme pour les salariés.

Vous le vivez tous les jours dans vos entreprises, l'actualité sociale est encore et toujours riche, et notre accompagnement à vos côtés se fait toujours plus en proximité pour vous aider à tirer le meilleur des situations du quotidien.

Bonne lecture, et bonne fin de semaine à toutes et tous !

Nous avons lu pour vous :

Clause de mobilité

La Cour de cassation, dans un arrêt du 14 décembre 2022, vient utilement rappeler que toute clause du contrat de travail demandant au salarié de s'engager à accepter toute mutation dans un autre établissement (ou filiale) situé en France métropolitaine est nulle.

Un changement d'employeur ne peut pas être accepté par avance par un salarié, et une mutation doit toujours être observée au cas par cas, le contexte pouvant légitimer ou non le souhait de l'employeur de muter un salarié.

Nous vous invitons à nous solliciter pour ces dossiers, afin de trouver la bonne approche avec vous.

Les chiffres du mois

Prix à la consommation - Indice INSEE :

+ 5,1% sur 12 mois glissants

SMIC horaire brut :

11,52 € depuis le 1^{er} mai 2023

Plafond de Sécurité Sociale :

3 666 € par mois au 1^{er} janvier 2023

Réintégration des soignants non vaccinés contre le Covid-19

Le décret du 13 mai dernier vient suspendre l'obligation de vaccination du personnel soignant prévu par la loi du 5 août 2021. Ces salariés peuvent, depuis le 15 mai, réintégrer les établissements de santé auprès desquels leurs contrats de travail étaient jusqu'alors suspendus.

Abandon de poste et présomption de démission

Ce sujet important pour les entreprises, mais surtout pour les salariés, et dont nous avons parlé avec un bon nombre d'entre vous au cours des derniers mois, a été précisé au travers du décret du 17 avril 2023.

Pour rappel, un salarié en abandon de poste peut désormais être considéré démissionnaire s'il n'a pas justifié de son absence dans les 15 jours après l'envoi d'une mise en demeure de l'entreprise, et s'il n'a pas invoqué un motif « légitime » pour le faire (comme une situation de harcèlement, par exemple).

La procédure nécessite un peu de prudence, car elle est paradoxalement plus risquée pour les entreprises que de prononcer un licenciement pour faute grave lié à l'abandon du poste : un salarié licencié percevra des allocations de la part de Pôle Emploi, et un salarié démissionnaire n'y aura pas droit... ce qui peut l'amener à se retourner contre son dernier employeur pour chercher (et parfois obtenir) toute indemnisation à laquelle il considérera pouvoir prétendre.

N'hésitez pas à revenir vers nous pour gérer ces situations au cas par cas.

Egalité femmes-hommes : une salariée peut demander communication de bulletins de salaire de collègues masculins

Un arrêt de la Cour de cassation du 8 mars 2023 est venu apporter un élément nouveau dans les possibilités des salariés dans l'application de l'égalité professionnelle.

En l'espèce, il a été reconnu qu'une salariée pouvait obtenir communication des bulletins de salaires d'autres salariés masculins occupant des postes de niveau comparable au sien dans l'entreprise, dès lors que ces bulletins étaient occultés de certaines données personnelles, mais en conservant la rémunération, et ce dès lors que cette communication ne portait pas atteinte à la vie personnelle d'autres salariés (ce qui entend

qu'il ne faut pas pouvoir les identifier) et que la démarche est proportionnée au but poursuivi.

Cet exemple qui n'est pas applicable dans toutes vos entreprises nous amène à vous conseiller, une fois encore, de traiter ce thème avec sérieux et pragmatisme.

Revalorisation des planchers d'indemnisation liés à l'activité partielle

En lien avec la dernière hausse du SMIC en date du 1^{er} mai, qui est passé à 11.52 € de l'heure, les planchers et plafonds d'indemnisation de l'activité partielle ont été revus.

Pour rappel, les entreprises sont accompagnées à hauteur de 36% de la rémunération brute des salariés concernés lors de l'activité partielle, ces derniers devant être indemnisés à 60% de leur brut, et la différence étant payée par l'employeur.

Pour les heures chômées depuis le 1^{er} mai, en application du décret du 28 avril, le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 8.21 € pour le salarié ; ce qui limite, pour les bas salaires, la perte de rémunération pour les salariés et le coût de l'indemnisation pour vos entreprises.

En revanche, pour les salariés percevant plus de 2 000 € bruts par mois, la perte de rémunération commence à être significative, et le coût pour vous également...

Pour l'activité partielle de longue durée (APLD), le taux de l'allocation d'activité partielle pour l'entreprise est fixé à 60 % de la rémunération brute du salarié concerné. Pour rappel, l'indemnité que vous versez au salarié est fixée à 70 % de sa rémunération ; et depuis le 1^{er} mai, celle-ci ne peut pas être inférieure à 9.12 euros.

Nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle

La Loi de Finances Rectificative pour 2023, qui a été publiée au Journal Officiel le 15 avril 2023 et a entre autres entériné la réforme des retraites, a prévu une modification du régime social de l'indemnité versée en cas de rupture conventionnelle.

Aujourd'hui, les régimes social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle varient selon que le salarié est en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite (que celle-ci soit à taux plein ou non ne fait pas de différence) :

- Si la rupture conventionnelle intervient avant l'âge légal de départ à la retraite, l'indemnité est exonérée de cotisations sociales et d'impôts, et soumise à un

forfait social de 20% dans la grande majorité des cas (au-delà de certains plafonds, pour les montants élevés d'indemnités, le régime est moins favorable – nous pourrions préciser ces éléments sur mesure en fonction de vos dossiers du moment).

De la CSG/CRDS s'applique par ailleurs pour le montant d'indemnité dépassant le calcul légal ou conventionnel.

- Si la rupture conventionnelle intervient alors qu'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite, l'indemnité est intégralement imposable et assujettie aux cotisations sociales et à la CSG/CRDS (mais non soumise au forfait social).

A compter du 1^{er} septembre 2023, en l'état des textes, les ruptures conventionnelles se verront appliquer un régime social unique :

- L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales dans la grande majorité des cas (au-delà de certains plafonds, pour les montants élevés d'indemnité, le régime restera moins favorable) et de la CSG/CRDS s'applique par ailleurs pour le montant d'indemnité dépassant le calcul légal ou conventionnel.

En revanche, l'indemnité ne sera plus soumise au forfait social, ce dernier étant remplacé par une contribution patronale de 30 %.

Cette mesure entraîne mécaniquement une augmentation du coût employeur de 10% pour toute rupture conventionnelle conclue avec un salarié avant l'âge de départ en retraite.

Concernant le régime fiscal, la question n'a pas encore été tranchée. Un alignement devrait être confirmé pour que les indemnités versées à un salarié éligible à une retraite ne soient pas imposables, au même titre qu'une rupture conventionnelle conclue avec tout autre salarié.

Ces dispositions sont encore soumises aux changements possibles dans les textes, et nous viendrons confirmer le régime définitif dans notre prochaine lettre d'information.

Licenciement pour inaptitude : attention à la procédure de reclassement !

Si l'exercice d'une procédure d'inaptitude avec possibilité de reclassement n'était pas déjà suffisamment abscons, un arrêt de la Cour de cassation du 29 mars est venu confirmer que l'employeur peut être contraint, pour respecter les préconisations du médecin du

travail, d'aménager le poste d'un salarié inapte en recourant au télétravail, et ainsi exécuter loyalement son obligation de reclassement... et ce même si le télétravail n'avait pas été mis en place au sein de l'entreprise !

Une raison nouvelle, si besoin était, d'aborder ces procédures d'inaptitude avec rigueur. Nous sommes disponibles pour vous accompagner sur mesure sur chacune d'entre elles.

Projet de loi sur le partage de la valeur

Le sujet n'en est qu'à sa phase d'expérimentation, mais sa mise en place fait manifestement partie du sens de l'histoire : les entreprises de 11 à 49 salariés qui n'en ont pas devront prochainement mettre en place un système de partage des bénéfices (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, etc.).

La phase de test se ferait pour une durée de 5 ans à compter de la promulgation de la loi, et dès lors que l'entreprise réalise un bénéfice net fiscal d'au moins 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.

Cette obligation est prévue pour entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2025, avec une mise en œuvre qui passera par la négociation d'un accord ou à défaut, d'une DUE. Une formule de calcul dérogatoire spécifique va être définie pour les entreprises au sein desquelles les négociations n'aboutiraient pas.

Pour les entreprises de 50 salariés ou plus, le texte prévoit de nouvelles obligations concernant le partage de la valeur et des bénéfices, et notamment l'obligation de négocier de nouvelles modalités en cas d'augmentation exceptionnelle des bénéfices (seuils encore à définir).

Le texte prévoit enfin l'option de verser deux Primes de Partage de la Valeur par an, avec la possibilité de placer ces primes sur un PEE plutôt que de simplement les payer.

Nous vous tiendrons informés des évolutions du texte, et du contenu de sa version définitive lors de sa promulgation.

Heures supplémentaires et partage de la preuve entre le salarié et l'employeur

Un nouvel arrêt de la Cour de cassation vient réaffirmer le principe que la charge de la preuve concernant les heures supplémentaires revient... à l'employeur.

Dans ce dossier, un conducteur de travaux réclamait le paiement d'heures supplémentaires pour les 3 années qui précédaient la rupture de son contrat. Il produisait à l'appui des relevés de badgeage sur une période d'un peu plus d'un an, et soutenait que pour les années suivantes il avait travaillé sur un rythme similaire. Il avait demandé en vain à l'employeur de lui fournir, pour les 3 dernières années, les relevés de péage du badge mis à sa disposition, ce qui aurait par ailleurs pu démontrer ses amplitudes de déplacements.

Si la Cour d'Appel avait rejeté la demande du salarié, au motif qu'il ne présentait aucun élément précis, la Cour de cassation n'est pas du même avis. Elle souligne que le salarié avait demandé des relevés de péage de badge, et qu'il présentait des éléments suffisamment détaillés pour permettre à l'employeur d'y répondre.

En face de cela, ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail (ce qui est toujours le « point dur » de ce type de dossier), et a donc été condamné à hauteur des demandes du salarié, ne pouvant pas prouver une autre réalité...

La rubrique du mois : les Déductions Forfaitaires Spécifiques

Même après des années d'expérience dans le domaine social, on peut encore être très surpris par les évolutions proposées par nos dirigeants.

Les Déductions Forfaitaires Spécifiques, aussi connues sous le nom d'abattements, permettent à certains salariés de certaines professions bien définies (transports routiers, BTP, ou encore journalistes par exemple) de ne payer les cotisations et impôts que sur une partie du salaire, dit « salaire abattu ».

Ce mécanisme, qui date de la reconstruction après la Seconde Guerre Mondiale, est enfermé dans des règles très strictes et devrait disparaître dans les prochaines années.

Sa vocation initiale était de compenser des frais professionnels que ces professions subissaient, en leur fournissant en contrepartie une possibilité de baisser le niveau des charges sociales.

Cette situation est aujourd'hui de plus en plus contestée par les décideurs, pour deux raisons principales :

- Il s'agit d'une perte de recettes pour l'Etat (accentuée avec les exonérations Fillon) ;
- Il peut s'agir d'une perte de couverture sociale pour les salariés intéressés, ce qui, à l'époque des questions sur la retraite, est un sujet particulièrement brûlant.

C'est dans ce cadre que le gouvernement a décidé de la future suppression de la DFS... tout en la rendant plus attractive pour les dix années à venir !

Aussi étonnant que cela puisse paraître, cette évolution du régime social des DFS n'est aujourd'hui basée sur aucun texte : seule une mention au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale en précise les modalités, complétée par une lettre du Ministère des Comptes Publics.

Ce nouveau cadrage prévoit d'abaisser progressivement le taux d'abattement, pour que l'assiette dont bénéficie l'entreprise se réduise d'années en années.

Dans le même temps, l'accord des salariés concernés pour pratiquer l'abattement n'aurait plus besoin d'être récolté chaque année, mais pourrait être reçu « une fois pour toute » jusqu'en 2035, date de fin de la période d'application de l'abattement.

Le dernier point qui suit est le plus surprenant, la référence aux remboursements de frais de droit commun dans l'article du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale étant sujette à interprétation : par tolérance, à compter du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'en 2035, l'ensemble des remboursements de frais professionnels définis par l'arrêté du 20 décembre 2002 peut faire l'objet d'un cumul avec la Déduction Forfaitaire Spécifique.

Le cas échéant, l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais professionnels et des prises en charge directes par l'employeur n'est pas obligatoire avant l'application de la DFS... ce qui est potentiellement considérable au regard de l'économie de cotisations sociales pour certains secteurs d'activité, et tout particulièrement celui des Transports Routiers où les frais sont généralement élevés.

Ces quelques éléments nous amènent à la plus grande prudence, car la différence entre l'ancien système et le nouveau peut être très significative, et donc avoir des conséquences très importantes pour l'entreprise s'il y avait une remise en cause de ce nouveau cadrage au travers d'un futur texte ou d'une mise à jour du BOSS.

Notre recommandation pour les entreprises concernées par ce dispositif est aujourd'hui de patienter, soit dans l'attente de précisions sur ces textes, soit dans l'attente d'une réponse de l'URSSAF après avoir sollicité un rescrit auprès de leurs services.

Pour ceux qui le souhaitent, nous pouvons vous aider à étudier les impacts de ce sujet et préparer ce rescrit circonstancié.

Cette prudence nous paraît essentielle, car il ne faut jamais oublier qu'en cas de redressement... l'entreprise paye tout, y compris les cotisations salariales.