

**LBA****WALTER FRANCE**

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

N°70**JUILLET 2023**

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale de ce trimestre :

- **Réforme des retraites :**
 - Report de l'âge légal et de la durée d'assurance
 - Autres dispositions sur la fin de carrière impactant l'employeur
- **Projet de loi n°1272 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise**
- **Contrats multi-remplacement : les secteurs d'activités éligibles**
- **Une interprétation extensive du motif de dispense d'affiliation au régime de complémentaire santé pour un salarié « ayant droit »**
- **Brèves**
 - Titres restaurants 2023
 - Montant net social
- **Jurisprudence :**
 - Harcèlement moral et rupture conventionnelle : l'exigence d'un consentement non vicié
 - Obligation de reclassement d'un salarié inapte sur un poste en télétravail
 - Validité de l'inaptitude constatée pendant la suspension du contrat de travail du salarié

Nos équipes restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Service Social -RH



Member of
Allinial
GLOBAL®

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – REFORME DES RETRAITES : REPORT DE L’AGE LEGAL ET DE LA DUREE D’ASSURANCE	3
ARTICLE 2 – REFORME SUR LA FIN DE CARRIERE IMPACTANT LES EMPLOYEURS	7
ARTICLE 3 – PROJET DE LOI PORTANT TRANSPOSITION DE L’ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L’ENTREPRISE	11
ARTICLE 4 – CDD MULTI-REMPLACEMENT : LES SECTEURS D’ACTIVITE ELIGIBLES ...	14
ARTICLE 5 – UNE INTERPRETATION EXTENSIVE DU MOTIF DE DISPENSE D’AFFILIATION AU REGIME DE COMPLEMENTAIRE SANTE POUR UN SALARIE « AYANT DROIT »	15
BREVES	18
JURISPRUDENCES.....	20

ARTICLE 1 – REFORME DES RETRAITES : REPORT DE L'ÂGE LEGAL ET DE LA DUREE D'ASSURANCE

La réforme des retraites en France a été adoptée par le Parlement le 20 mars 2023. La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 vise à modifier plusieurs aspects du système de retraite en France.

Les deux premiers décrets d'application de la réforme des retraites sont parus au Journal Officiel le 4 juin 2023 (décret n° 2023-435 et n° 2023-436). Plusieurs mesures ont été ainsi actées, comme les départs anticipés pour carrières longues, l'augmentation progressive de l'âge de la retraite ou encore les dispositions relatives aux "catégories actives" de la fonction publique. Ces deux décrets se fondent dans les 31 textes d'application encore à publier pour le 1er septembre.

Petit tour d'horizon des principales mesures de la nouvelle réforme des retraites dont les évolutions doivent entrer en vigueur progressivement à partir du 1er septembre 2023...

Report de l'âge légal de départ à la retraite et durée d'assurance

La mesure phare de la loi du 14 avril 2023 est l'allongement de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans. Pour les assurés soumis à la règle commune, l'âge est fixé actuellement à 62 ans. A partir du 1er septembre 2023, cet âge va être progressivement relevé. Il est porté à 62 ans et 3 mois pour les personnes nées entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961, et doit augmenter de 3 mois par année de naissance, soit l'âge de **64 ans pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1968**.

Le report concerne aussi les personnes bénéficiant de dérogations. Les fonctionnaires exerçant des métiers pénibles ou dangereux relevant des catégories "super-actives" et "actives" dont l'âge minimal passera :

- de 52 ans à 54 ans pour la première catégorie (policiers, pompiers, égoutiers, personnels pénitentiaires, etc.) ;
- de 57 ans à 59 ans pour la seconde catégorie (infirmiers, aides-soignants, etc.).

Cela signifie que la plupart des salariés devront travailler deux ans de plus pour pouvoir prétendre partir à la retraite.

L'âge légal de départ à taux plein automatique reste fixé à 67 ans.

La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein est modifiée en conséquence.

Cette durée passera de 42 ans (168 trimestres) actuellement à 43 ans (172 trimestres) d'ici à 2027, au rythme d'un trimestre par an, pour les générations nées entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1964. Cet allongement était prévu par la réforme Touraine de 2014, mais sur un calendrier moins resserré. L'annulation de la décote restera maintenue à 67 ans pour ceux qui n'auront pas tous les trimestres requis.

A noter : pour les générations nées entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963, si la durée cotisée exigée avant réforme est atteinte avant le 1er septembre 2023, alors un départ anticipé sera toujours possible dans les conditions d'ouverture de droit applicables avant l'entrée en vigueur de la réforme.

Année de naissance	Age légal d'ouverture des droits à pension (hors départs anticipés)		Durée d'assurance requise	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
1960	62 ans	62 ans	167 trimestres	167 trimestres
01/01/1961 au 31/08/1961	62 ans	62 ans	168 trimestres	168 trimestres
01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres
1962	62 ans	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres
1963	62 ans	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres
1964	62 ans	63 ans	169 trimestres	171 trimestres
1965	62 ans	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres
1966	62 ans	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres
1967	62 ans	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres
1968	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres
1969	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres
1970 à 1972	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres
Après 1972	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres

Le dispositif carrière longue

Les décrets portent également sur la refonte du dispositif des "carrières longues" qui permet aux personnes ayant commencé à travailler jeunes de partir plus tôt. Deux nouveaux seuils d'âge sont dorénavant pris en compte.

La retraite anticipée pour carrière longue est applicable dans le régime général des salariés (CSS art. L 351-1-1), mais aussi de manière identique ou quasiment dans les régimes des professions libérales (CSS art. L 643-3), des avocats (CSS art. L 653-2) et des non-salariés agricoles (C. rur. art. L 732-18-1).

Jusqu'à maintenant, les assurés ayant validé, avant l'année civile de leurs 16 ans, au moins 5 trimestres d'assurance (4 trimestres pour ceux nés au cours du dernier trimestre de l'année civile) pouvaient liquider une pension de retraite à taux plein à partir de 58 ans, ou à partir de 60 ans si cette condition était remplie avant la fin de l'année civile de leurs 20 ans (CSS art. L 351-1 - 1, D 351-1-1 et D 351-1- 3).

La loi modifie l'article L 351-1-1 du CSS afin de prévoir que le dispositif pour longue carrière soit désormais organisé en 4 paliers :

- 16 ans pour un départ possible à partir de 58 ans ;
- 18 ans pour un départ possible à partir de 60 ans ;
- 20 ans pour un départ possible à partir de 62 ans ;
- 21 ans pour un départ possible à partir de 63 ans.

Pour rappel, les assurés souhaitant partir à la retraite de manière anticipée doivent, auparavant, justifier d'une durée minimale d'assurance cotisée. Aujourd'hui, celle-ci est fixée à la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein de la pension pour un départ à partir de 60 ans ou à cette durée majorée de 8 trimestres pour un départ à partir de 58 ans.

À compter du 1er septembre 2023, le nombre de trimestres cotisés nécessaire pour entrer dans le dispositif sera fixé à la durée d'assurance requise pour le taux plein, quels que soient les âges de début d'activité et de départ à la retraite.

Il sera tenu compte du relèvement progressif de la durée d'assurance requise selon le même calendrier. Autrement dit, la durée d'assurance nécessaire pour liquider une pension de retraite de manière anticipée au titre de la carrière longue sera fixée, à terme, à 43 ans maximum, soit 172 trimestres.

Nombre de trimestres en début d'activité	Âge de départ anticipé	Trimestres cotisés requis
4-5 trimestres avant 16 ans	Dès 58 ans	Durée d'assurance requise pour le taux plein (à terme 172 trimestres)
4-5 trimestres avant 18 ans	Dès 60 ans	
4-5 trimestres avant 20 ans	Dès 62 ans à terme*	
4-5 trimestres avant 21 ans	Dès 63 ans	

Autre nouveauté, les trimestres d'assurance acquis au titre de l'assurance des aidants seront pris en compte dans le calcul de la durée d'assurance requise pour accéder au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

Sont actuellement prises en compte pour calculer la durée d'assurance au titre de la carrière longue, en plus des trimestres réellement cotisés, certaines périodes d'assurance réputées cotisées dans une certaine limite (périodes de chômage indemnisées, de service national, perception d'indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail) (CSS art. D 351-1-2). Sur amendement, les parlementaires ont allongé le délai de rachat des trimestres d'études supérieures et de stage en

entreprise (à des âges qui ne pourront être respectivement inférieurs à 30 et 25 ans) et voté la prise en compte du rachat des trimestres d'apprentissage dans le dispositif carrières longues. Ils ont, de même, intégré les mandats des élus locaux dans les situations donnant droit au rachat de trimestres. Toujours au titre de l'engagement, ils ont permis une bonification de trimestres pour les assurés ayant servi pendant au moins dix ans comme sapeur-pompier volontaire.

A noter: une "clause de sauvegarde" permet aux assurés pouvant actuellement partir à la retraite anticipée pour carrières longues de décaler leur départ après la mise en œuvre de la réforme, sans perdre leur droit à ce départ anticipé.

La retraite anticipée pour raison de santé

Les règles relatives aux assurés en situation de handicap sont précisées, avec un départ à 55 ans et un assouplissement des conditions de départ à ce titre. La durée d'assurance nécessaire n'augmente pas et la double condition de trimestres validés et cotisés est supprimée au profit du maintien de la seule condition de trimestres cotisés.

Les assurés reconnus inapte au travail et les salariés justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50%, pourront continuer de partir à la retraite dès 62 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Le dispositif de retraite pour incapacité permanente est aménagé et permet notamment aux travailleurs indépendants ayant souscrit à l'assurance volontaire individuelle AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle) d'y accéder. Ainsi, par exemple, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourront partir en retraite pour incapacité à 60 ans si elles justifient d'un taux d'incapacité permanente minimum de 20%.

A noter : pour les assurés ayant demandé leur pension avant le 1er septembre 2023, et dont la retraite doit prendre effet à cette date, il sera possible de bénéficier s'ils le souhaitent d'une annulation de leur pension ou de leur demande de pension jusqu'au 31 octobre 2023.

Notons que cette réforme n'apporte aucune évolution sur les modalités de calcul de la pension de retraite. Pour rappel, le montant de la pension de retraite du régime général de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale est déterminé de la manière suivante :

Revenu annuel moyen x Taux de la pension x (Votre durée d'assurance retraite au régime général - limitée à la durée d'assurance pour obtenir une pension taux plein / Durée d'assurance pour obtenir une pension à taux plein).

ARTICLE 2 – REFORME SUR LA FIN DE CARRIERE IMPACTANT LES EMPLOYEURS

Au-delà de la mesure principale du report de l'âge légal, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 comporte également plusieurs points impactant la fin de carrière. La plupart entreront en vigueur le **1er septembre 2023**, d'autres sont applicables depuis le 16 avril 2023, au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel

Ces nouveautés ont des impacts notables pour les salariés et pour les employeurs du privé dans la gestion des fins de carrières, notamment en ce qui concerne :

- le régime social des indemnités de rupture, particulièrement le régime des ruptures conventionnelles **pour tous les salariés** ⚠
- la retraite progressive ;
- le cumul emploi retraite ;

D'autres mesures sont concernées par cette réforme des retraites, mais il nous semble pour le moment opportun de nous concentrer sur ces trois procédures essentielles, qui impactent l'ensemble des secteurs d'activité et qui sont couramment mobilisées.

Le régime social des indemnités de rupture

La réforme Macron des retraites entend rapprocher le régime social des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle, pour limiter l'effet dissuasif des règles actuelles sur la volonté des entreprises de conserver les seniors mais cela aboutira aussi à augmenter le coût des ruptures conventionnelles conclues avec des salariés qui ne sont pas en âge de bénéficier d'une pension retraite. Ce nouveau régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle notamment va bousculer les pratiques RH et paie des entreprises.

Une réduction de la contribution employeur de 50 à 30% dans le cas d'une mise à la retraite

Un employeur ne peut mettre un salarié à la retraite unilatéralement qu'à partir du moment où celui-ci a atteint l'âge permettant d'obtenir une pension à taux plein, même s'il ne remplit pas la condition de durée d'assurance requise, à savoir 67 ans. Si le salarié a moins de 70 ans, l'employeur doit suivre une procédure spécifique pour s'assurer de son consentement. Dès que le salarié atteint 70 ans, l'employeur peut le mettre à la retraite d'office, sans avoir à respecter cette procédure

L'indemnité de mise à la retraite versée au salarié est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans certaines limites. En revanche,

l'employeur est redevable d'une contribution spécifique de 50 % **due sur la totalité de l'indemnité (exonérée comme non exonérée).**

A partir du 1^{er} septembre 2023, la contribution de 50% sera remplacée par une contribution patronale de 30%, uniquement due **sur la seule fraction d'indemnité exonérée de cotisations.**

En pratique, on peut noter que les cas de mise à la retraite restent toutefois rares et seront d'autant plus exceptionnels demain au vu de l'amélioration du cadre du cumul emploi-retraite.

L'augmentation de 20 à 30% de la contribution employeur à la rupture conventionnelle

A l'heure actuelle, la rupture conventionnelle avec un salarié proche de la retraite doit nécessiter de s'enquérir de la possible liquidation de la pension de retraite du salarié :

- S'il peut liquider sa retraite, sur la base d'un taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle doit en principe être soumise à charges sociales et fiscales :
- Si ce n'est pas le cas, c'est le régime social classique de la rupture conventionnelle qui s'applique.

Dans ce cadre, l'employeur doit récupérer a minima **une attestation de la Carsat** (un simple relevé de carrière ou une attestation sur l'honneur est insuffisant) prouvant que le salarié n'est pas éligible pour pouvoir conserver le régime social de la rupture conventionnelle.

Dans un objectif d'harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite, la réforme viendra aussi remplacer le forfait social de 20 % applicable sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle par une contribution patronale de 30%.

Ainsi, et dès le 1er septembre 2023, il sera prévu une contribution de 30 % sur l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle, au lieu du forfait social applicable actuellement à 20%, que le salarié ait droit ou non à une pension de retraite.

Un point d'attention est donc ici porté sur l'augmentation des coûts entreprise sur toutes les ruptures conventionnelles à venir, et ce dès le 1^{er} septembre prochain.

De plus, la réforme ne tranche pas sur une uniformisation ou une simplification de la gestion du traitement de la partie fiscale :

- Si le salarié peut liquider sa retraite, sur la base d'un taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle restera en principe toujours imposable :
- Si ce n'est pas le cas, c'est le régime social classique de la rupture conventionnelle qui s'appliquera avec la nouvelle contribution patronale à 30%.

Les employeurs devront donc certainement encore aller chercher les justificatifs prouvant l'absence de liquidation possible de la retraite du salarié pour ne pas intégrer la totalité de l'indemnité de rupture dans l'assiette imposable du salarié.

La retraite progressive

Aujourd'hui, la retraite progressive permet aux assurés qui ont au moins 60 ans et 150 trimestres d'assurance de poursuivre une activité à temps partiel ou à temps réduit, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de vieillesse.

Âge d'ouverture du droit

L'âge d'accès à la retraite progressive est aujourd'hui fixé à 2 ans avant l'âge légal. Ainsi, au vu du passage de l'âge légal à la retraite de 62 à 64 ans, **il est probable que l'âge d'accès à la retraite progressive passerait de 60 à 62 ans.**

Une confirmation par les textes attendus avant la rentrée de septembre sera la bienvenue.

Toutefois, il est précisé que les assurés déjà bénéficiaires d'une retraite progressive au 1^{er} septembre 2023 continueront à relever du régime applicable avant la réforme, mais la liquidation de leur pension complète ne pourra être obtenue que lorsqu'ils rempliront les conditions d'âge et de durée d'assurance prévues par la réforme.

Passage à temps partiel facilité

La loi entend lever ici l'obstacle à la retraite progressive que pourrait constituer la législation de droit du travail sur la durée minimale de travail à temps partiel, à hauteur de 24 heures.

A partir du 1^{er} septembre 2023, le salarié qui a atteint l'âge d'accès à la retraite progressive pourra demander à travailler moins que 24 heures.

A noter que cette mesure paraît de bon sens, puisque la réglementation de sécurité sociale prévoit déjà que la quotité de travail à temps partiel ou à temps réduit peut être comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise, soit entre 14 et 28h sur une base de 35h/semaine.

Le cumul emploi retraite

A partir du 1^{er} septembre 2023, le cumul emploi retraite intégral ouvrira désormais droit à une seconde pension.

A l'heure actuelle, le cumul emploi-retraite ne permet pas de générer des droits à la retraite alors même que les bénéficiaires continuent à verser des cotisations sociales. Ils cotisent « à perte ».

La loi du 14 avril 2023 supprime cette règle pour ceux qui remplissent les conditions du **cumul emploi-retraite intégral**. Il s'ouvre ainsi une création de droits à une deuxième pension en contrepartie des cotisations versées en cumul emploi-retraite. Nous attendons encore une précision par décret qui viendra notamment indiquer un montant qui sera en principe plafonné pour cette seconde pension.

Ces nouveaux droits seront sans incidence sur le montant de la pension de vieillesse résultant de la première liquidation. Ils n'ouvriront d'ailleurs pas le droit à une seconde indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite, indemnité qui est déjà versée en principe lors de la première liquidation de la retraite.

Attention : La création de nouveaux droits ne sera cependant permise, **en cas de reprise d'activité chez le dernier employeur, qu'après le respect d'un délai de carence de 6 mois suivant la liquidation de la retraite**. Ce délai ne sera toutefois pas applicable aux assurés ayant liquidé leur pension au plus tard 6 mois après la publication de la loi.

Cette mesure est aussi applicable aux assurés relevant du régime des non-salariés.

D'autres dispositions peuvent attirer notre attention, entres autres les nouvelles modalités d'utilisation du compte personnel de prévention.

Enfin, nous pouvons noter que les **projets d'index seniors, d'obligation de négociation sur l'emploi des seniors et de CDI seniors**, initialement intégrés dans le projet de loi n° 2023-270 du 14 avril 2023, ont été censurés par le Conseil constitutionnel au motif qu'ils n'avaient pas leur place dans une loi de financement de la sécurité sociale

Ces propositions ne restent cependant pas lettres mortes, le gouvernement ayant par la suite présenté aux partenaires sociaux que ces projets restent « prioritaires » et feront l'objet d'une négociation dans la perspective d'un accord national interprofessionnel (ANI), idéalement rendu avant la fin de l'année 2023.

La réforme des retraites n'est visiblement pas prête d'être terminée.

ARTICLE 3 – PROJET DE LOI PORTANT TRANSPOSITION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

*Le 24 mai 2023, **le projet de loi** relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été présenté en conseil des ministres. Ce projet de loi s'inscrit dans le sillage des réformes menées par le Gouvernement depuis 2017 pour favoriser le développement des dispositifs de partage de la valeur. Le projet de loi a été adopté par les députés le 29 juin dernier avec quelques modifications et ajouts.*

Nous retrouvons des évolutions concernant les dispositifs d'intéressement, de participation, de versement de la prime de partage de la valeur, d'abondement de plans d'épargne ou d'attribution gratuite d'actions.

Le projet de loi comporte 15 articles répartis en 4 axes principaux, illustrés ci-dessous :

1/ Renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois

L'article 1er du projet de loi crée une obligation d'engager une négociation d'ici le 31 décembre 2023 pour les branches en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications car, en pratique, l'ancienneté moyenne des grilles révisées était d'environ 12 ans en 2021. Dans le contexte actuel, marqué par des enjeux importants de préservation du pouvoir d'achat des salariés et de valorisation du travail, le Gouvernement tient à renforcer cette négociation essentielle en créant l'obligation pour les organisations des branches professionnelles de se réunir une fois tous les cinq ans pour examiner ce sujet.

2/ Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur

Pour les entreprises de 11 à 50 salariés

A titre d'illustration, l'article 3 met en place une expérimentation d'une durée de 5 ans, qui prévoit que pour les entreprises de 11 à 50 salariés (non soumises à l'obligation de mise en place de la participation), dès lors :

→ Qu'elles ont réalisé un bénéfice net fiscal¹ au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs,

→ Qu'elles ne sont pas couvertes par un tel dispositif au moment de la réalisation de la condition relative au bénéfice net fiscal,

Devraient instaurer l'une des trois mesures suivantes pour les exercices ouverts à partir du 1^{er} janvier 2024 :

- Mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement ;
- Abonder un plan d'épargne salariale (PEE, un PEI, un Perco, un Perco-I, un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC) ou regroupé) ;
- Verser une prime de partage de la valeur ;

Pour les moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés auraient la possibilité de mettre en place, par accord, une participation moins favorable que la formule légale (selon le calcul de la RSP), ce qui est interdit aujourd'hui.

Attention ! Les entreprises déjà pourvues d'un tel dispositif à la date d'entrée en vigueur de la loi ne pourraient déroger à la formule de calcul légale de la RSP qu'en concluant un nouvel accord. Dans ce cas, le recours à la décision unilatérale serait exclu.

Pour les plus de 50 salariés

En cas de résultats exceptionnels, des négociations devraient être engagées dans les entreprises de 50 salariés et plus, dotées d'un délégué syndical. Concrètement, les négociations portant sur l'intéressement et la participation devraient porter également sur l'insertion d'une clause spécifique dont l'objet est de définir ce qu'il convient d'entendre par « augmentation exceptionnelle du bénéfice de l'entreprise » et fixer les modalités de partage de la valeur en découlant. Ce partage pourrait être mis en œuvre :

- par le versement du supplément de participation ou d'intéressement ;
- par l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un accord d'intéressement si l'entreprise n'en est pas pourvue, d'abonder un PEE/PEI, un Perco/Perco-I, un PEREC ou un PERE regroupé, de verser un supplément de participation ou d'intéressement complétant une somme déjà versée si l'accord a donné lieu à un versement, ou bien de distribuer une prime de partage de la valeur.

¹ le bénéfice net fiscal visé est celui retenu pour le calcul de la formule légale de la RSP (réserve spéciale de participation) à savoir le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu.

3/ Simplifier la mise en place de dispositifs de partage de la valeur

L'article 10 sécurise les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables pour les bas salaires en permettant, à l'instar de ce qui existe déjà pour la participation, la définition de salaire plancher et/ou de salaire plafond.

Par ailleurs, pour promouvoir le recours à la prime de partage de la valeur, le projet de loi prévoit, conformément aux souhaits des partenaires sociaux (art. 6 et 8 du projet) :

- l'octroi d'au plus deux PPV au titre d'une même année civile, dans la limite globale du plafond d'exonération (3 000 ou 6 000 €) et du nombre de versements (4 versements trimestriels) actuels :

- l'affectation, en tout ou partie, de la PPV dans un plan d'épargne salariale (PEE/PEI ou Perco) ou dans un plan d'épargne retraite (PERI, PEREC, PERO et PERE regroupé) : en cas d'affectation à un PEE/PEI, un Perco ou un plan d'épargne retraite d'entreprise (PEREC, PERO ou PERE regroupé), la prime serait exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond d'exonération applicable (3 000 ou 6 000 €).

- report de la fin du régime d'exonération fiscale et sociale de la PPV prévue le 31/12/2024 pour les entreprises de moins de 50 salariés. Rappelons qu'à partir de 2024 la PPV devient soumise à CSG/CRDS à l'impôt sur le revenu et dans les entreprises de 250 salariés et plus, au forfait social. Le projet de loi instaure un report de la fin de ses dispositions plus avantageuses au 31/12/2026. Ainsi les entreprises de moins de 50 salariés continueraient à bénéficier du régime d'exonération renforcée pour les PPV versées à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC.

4/ Développer l'actionnariat salarié.

L'article 13 prévoit d'ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés actionnaires en rehaussant les plafonds d'attribution des actions gratuites notamment.

Le projet de loi prévoit également la promotion d'une épargne verte, solidaire et responsable en incitant l'orientation des fonds de l'épargne salariale vers des fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable.

Le projet de loi doit désormais être examiné par le Sénat et nous sommes dans l'attente de la parution définitive de cette loi pour en préciser concrètement les obligations et possibilités d'actions en termes de partage de la valeur au sein des entreprises.

ARTICLE 4 – CDD MULTI-REEMPLACEMENT : LES SECTEURS D'ACTIVITE ELIGIBLES

La liste des secteurs d'activité autorisés à conclure un seul Contrat à Durée Déterminée ou Contrat de Travail Temporaire pour remplacer plusieurs salariés absents dans le cadre de l'expérimentation temporaire de la loi marché du travail du 21 décembre 2022 a été fixée par un décret 2023-263 du 12 avril 2023 publié le 13 avril dernier.

Ainsi, depuis le 14 avril 2023, une nouvelle expérimentation a été lancée pour permettre aux employeurs de certains secteurs d'activité de conclure un seul contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un seul contrat de travail temporaire (CTT) pour remplacer plusieurs salariés absents de l'entreprise en même temps ou successivement.

En principe, la Cour de cassation impose toujours lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement plusieurs salariés, qu'il soit conclu avec lui autant de contrats de travail écrits qu'il y a de salariés à remplacer, sous peine de requalification en contrat à durée indéterminée.

Pour rappel, un CDD ou un CTT de remplacement d'un salarié peut être conclu pour l'exécution d'une tâche ou d'une mission précise et temporaire, seulement en cas :

- d'absence d'un salarié,
- de passage provisoire à temps partiel d'un salarié,
- de suspension du contrat de travail d'un salarié, de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail (après consultation du CSE s'il existe),
- d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI appelé à le remplacer

Attention, par dérogation aux dispositions du Code du travail visées précédemment, seuls les employeurs appartenant aux secteurs d'activité définis par décret peuvent conclure un seul CDD ou un seul CTT pour remplacer plusieurs salariés de l'entreprise. Cette expérimentation ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La durée de ce dispositif expérimental est de 2 ans, pour les employeurs relevant d'un des secteurs éligibles à compter du 14 avril 2023.

Les secteurs éligibles sont définis par convention collective (IDCC) de rattachement en : [annexe du décret 2023-263 du 12 avril 2023](#).

Respect du formalisme :

Les dispositions de l'article L. 1242-12 et des articles L. 1251-16 et L. 1251 43 sur le formalisme du contrat s'appliquent car l'article 6 de la loi n° 2022 1598 du 21 décembre 2022 ne prévoit pas de dérogation au droit commun en matière de formalisme des contrats.

Ainsi, le CDD remplacement est établi **par écrit**, comporte la définition précise de son **motif** et comporte notamment le **nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ainsi que le temps de travail (y compris les horaires) du salarié remplacé**.

En conséquence, **chacune des personnes remplacées**, ainsi que sa qualification professionnelle, **doivent être impérativement mentionnées** sur le CDD du salarié remplaçant.

ARTICLE 5 – UNE INTERPRETATION EXTENSIVE DU MOTIF DE DISPENSE D’AFFILIATION AU REGIME DE COMPLEMENTAIRE SANTE POUR UN SALARIE « AYANT DROIT »

La Chambre sociale de la Cour de cassation vient, dans un arrêt du 7 juin 2023 (n° 21-23.743), donner une interprétation extensive de la visée du motif de dispense d'affiliation au régime de complémentaire santé de son entreprise pour un salarié qui bénéficie, en tant qu'ayant droit, du régime complémentaire santé mis en place dans l'entreprise de son conjoint, **en supprimant le caractère obligatoire de la couverture de l'ayant droit à ce régime**.

Rappel des règles concernant le caractère collectif et obligatoire du régime de complémentaire santé :

Depuis le 1er janvier 2016, les employeurs doivent faire bénéficier leurs salariés de contrat complémentaire santé collectif et obligatoire. Un acte juridique vient encadrer ce régime de protection sociale complémentaire (décision unilatérale, accord collectif ou référendum).

L'ensemble des salariés doit en être bénéficiaire (avec la possibilité de constituer des catégories objectives de bénéficiaires) et tous les salariés doivent obligatoirement y adhérer.

Il existe toutefois des cas de dispense, dits de droit, permettant aux salariés qui le souhaitent de ne pas adhérer au contrat complémentaire santé de l'entreprise, sans qu'une clause en ce sens soit nécessairement insérée dans l'acte juridique.

Le code du travail présente les motifs de dispense suivants pour :

- les salariés employés avant la mise en place de la couverture par décision unilatérale de l'employeur, si le financement de la couverture est pour partie salarial OU les salariés embauchés avant la modification de la garantie par décision unilatérale si celle-ci entraîne une remise en cause du financement intégral du dispositif par l'employeur ;
- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire ou couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place des garanties ou lors de l'embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés sous CDD ou contrat de mission, si la durée de leur couverture est inférieure à 3 mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les caractéristiques des contrats responsables ;

Par ailleurs, il existe également des possibilités de dispense dites « facultatives » qui peuvent être insérées dans l'acte juridique encadrant le régime.

Les salariés doivent présenter leur demande de dispense d'adhésion par écrit et transmettre, chaque année si nécessaire, les justificatifs du motif de la dispense d'adhésion invoquée.

Ainsi, il est possible pour un salarié d'invoquer une dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé de son entreprise, s'il est couvert, en tant qu'ayant droit, par un contrat complémentaire santé collectif, obligatoire et respectant les exigences des contrats responsables.

Toutefois, se pose la question de savoir si l'adhésion du salarié, au contrat complémentaire santé de l'entreprise de son conjoint doit nécessairement être obligatoire, comme cela est exposé dans les arguments de l'URSSAF dans un contentieux faisant l'objet d'un arrêt de la Cour de cassation en date du 9 mai 2019 (cass. 2e civ. 9-5-2019 n° 18-15.872) ou si elle peut être facultative, pour que le motif de dispense puisse être invoqué.

C'est la question à laquelle la chambre sociale de la Cour de cassation répond dans une affaire jugée le 7 juin 2023.

Dans cette affaire, le salarié prétendait se trouver, au titre de la qualité d'ayant droit de son épouse salariée, dans un cas de dispense d'adhésion au régime obligatoire de complémentaire santé mis en place par l'employeur et réclamait la restitution des cotisations prélevées sur ses bulletins de salaire. Le salarié considérait que sa situation lui permettait de bénéficier du cas de dispense prévu dans sa convention collective de branche, qui fait référence aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, à savoir : « *les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective*

relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année ».

A l'inverse, l'employeur considérait que le salarié pouvait être dispensé d'adhérer à la couverture collective et obligatoire de son entreprise s'il justifiait bénéficier, à titre obligatoire, en qualité d'ayant droit de la couverture de son conjoint, salarié dans une autre entreprise.

La Cour de Cassation rejette les arguments de l'employeur et considère que « la dispense d'adhésion au régime complémentaire collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise du salarié **n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective** relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint ».

La Cour de cassation donne une lecture antinomique à la doctrine antérieure de l'administration.

En effet, une circulaire 344 du 25 septembre 2013, précisait, s'agissant de l'article R 242-6-1 du CSS : « La dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire. » Toutefois, cette circulaire a été abrogée au 1er septembre 2022. Cela pourrait laisser supposer une volonté d'un assouplissement de l'interprétation des textes par l'administration.

Par ailleurs, la portée de cet arrêt reste relative et laisse de nombreuses questions en suspens. Est-ce que cette décision rendue en matière de contentieux prud'homal sera également une position confirmée par la 2e chambre civile dans le cadre d'un redressement de cotisations ? Est-ce que cette lecture du cas de dispense serait également applicable, de plein droit, sans que celui-ci ne soit mentionné dans l'acte juridique venant encadrer le régime ?

Enfin, il serait souhaitable que l'administration vienne rapidement apporter des précisions, notamment dans le BOSS, afin d'éclaircir sa position et d'évincer les doutes et risques de redressement qui pourraient subsister.

BREVES

Titres restaurants

Comme indiqué dans la lettre sociale de février 2023, l'article 4 de la loi de finances pour 2023 relevait à 6,50 € la limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant.

Toutefois, par décret du 31 mai 2023, une nouvelle revalorisation légale en fonction de **l'inflation conduit à porter la limite d'exonération pour 2023 de 6,50 € à 6,91 €.**

A titre de rappel, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu :

- dans la limite d'un montant maximum fixé par l'article 81, 19° du CGI ;
- sous réserve du respect de la réglementation générale des titres-restaurant et à condition qu'elle soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire des titres-restaurant

Montant net social

Le ministère du Travail a actualisé le 4 mai 2023 ses questions/réponses (Q/R) sur le Montant net social qui doit être affiché sur le bulletin de paye à partir de juillet 2023.

A titre de rappel, la mention du Montant net social sur le bulletin de paye vise à identifier le revenu de référence à prendre en compte par les assurés sociaux au titre de leurs revenus salariaux pour la détermination de leur droit ou le calcul du montant de certaines prestations (ex. : RSA, prime d'activité).

Côté paye, le Montant net social est constitué :

- l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versé par l'employeur au salarié (salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, etc.), mais hors indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ;
- duquel il faut déduire des cotisations et contributions sociales.

Décalage de la paye : tolérance au démarrage

Le principe du rattachement au mois de versement n'est pas remis en cause. Mais le ministère a donné un peu plus de souplesse aux employeurs en décalage de paye pour le démarrage du dispositif. En cas d'impossibilité d'afficher le montant net social sur les bulletins de paye liés à l'activité du mois de juin 2023, les entreprises pourront l'afficher à partir des bulletins de paye relatifs aux salaires de juillet 2023 versés en août 2023.

Précisions sur les contributions sociales et exonérations à déduire

Le ministère du Travail a précisé que les contributions et cotisations salariales à déduire sont celles effectivement acquittées (« payées ») par le salarié. En effet, le montant des cotisations à déduire s'entend bien entendu compte tenu des éventuelles exonérations et allègements des cotisations et contributions salariales dont bénéficie le salarié (réduction de cotisations salariales sur heures supplémentaires, etc.).

Le « Montant brut »

Les nouveaux exemples qui sont désormais à la fin des questions/réponses confirment que le « Montant brut » s'entend bien comme le Montant brut total à partir duquel le Net social est calculé, y inclus par conséquent les éléments de rémunération exonérés de cotisations qui entrent dans la base brute de calcul du net social (ex. : prime de partage de la valeur, certaines indemnités de rupture, gratifications de stage).

En revanche, ne figurent pas dans cette base brute les cotisations patronales de protection sociale complémentaire, qui sont par la suite réintégrées dans le net social. Pour mémoire, l'ensemble des contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire sont à réintégrer, à la seule exception de celles finançant un régime « Frais de santé » à caractère collectif et obligatoire.

JURISPRUDENCES

Harcèlement moral et rupture conventionnelle : l'exigence d'un consentement non vicié

- *Conseil d'Etat 13/04/2023 n°459213*

L'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination a-t-elle un impact sur la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé ?

C'est la question à laquelle a dû répondre le Conseil d'État dans un arrêt du 13 avril dernier : le Conseil d'Etat n'a pas invalidé une rupture conventionnelle, suite à la demande d'un salarié protégé, invoquant du harcèlement à son encontre.

Il est rappelé que la rupture conventionnelle entre l'employeur et un salarié protégé fait l'objet d'une procédure spécifique nécessitant une autorisation de la part de l'inspection du travail. C'est cette décision qu'a souhaité contester le salarié protégé.

En l'espèce, la rupture conventionnelle était valable, compte tenu du fait que le harcèlement moral ou la discrimination syndicale, n'avaient pas directement impacté le consentement de du salarié.

Rappel :

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'employeur ou le salarié (article L 1237-11 c.trav.), Elle est la volonté partagée entre l'employeur et le salarié de mettre fin à leur relation du travail. Le consentement doit être libre et éclairé pour chacune des parties : s'il s'avère que l'un des consentements a été vicié, ladite convention sera annulée et aura alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'existence, au moment de la conclusion d'une rupture conventionnelle, d'un différend entre l'employeur et le salarié n'affecte pas, en soi, la validité de la convention de rupture.

Conditions de validité :

L'employeur ne doit pas faire pression sur le salarié, ni le menacer pour qu'il accepte la rupture conventionnelle.

Cependant, la rupture conventionnelle est envisageable dans des circonstances où le consentement libre et éclairé du salarié semble difficile à exprimer. C'est notamment le cas lorsqu'elle survient dans un contexte de harcèlement moral.

La présente décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle une situation de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la rupture conventionnelle. Le vice du consentement n'étant pas présumé, il appartient au salarié de le caractériser.

Par conséquent, le harcèlement moral n'est pas incompatible avec la rupture conventionnelle dans la mesure où le consentement du salarié n'a pas été vicié.

Obligation de reclassement d'un salarié inapte sur un poste en télétravail

- *Cour de cassation chambre sociale 29-3-2023 n° 21-15.472*

Rappel de la constatation de l'inaptitude (dans le cas où le médecin du travail n'a pas fait usage d'une mention de dispense de reclassement en cochant sur le formulaire d'inaptitude une des deux mentions prévues par l'article L.1226-2-1 du Code du travail) :

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il bénéficie d'un droit au reclassement. L'employeur est tenu de rechercher un autre emploi approprié aux capacités du salarié, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail, notamment des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Par ailleurs, une jurisprudence constante exige que la proposition d'un reclassement soit sérieuse et loyale.

Dans cet arrêt, une salariée secrétaire médicale responsable d'un service de santé au travail, avait été déclarée inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude précisait qu'elle *"pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 jours par semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié"* ;

L'employeur licencie la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Cette dernière conteste la validité de son licenciement et demande des dommages-intérêts.

La cour d'appel lui fait droit au motif que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en n'aménageant pas le poste occupé par la salariée en télétravail. Elle estime que l'aménagement de poste de la salariée par sa transformation en un emploi à domicile faisait partie intégrante de l'obligation de reclassement incombant à l'employeur.

L'employeur forme un pourvoi. Il défend l'argument selon lequel l'employeur n'est pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités du salarié. Il considère qu'il ne peut se voir imposer d'aménager en télétravail le poste de la salariée que si le télétravail a été mis en place au sein de l'entreprise. Or il n'existait aucun poste en télétravail au sein du centre de santé au travail. En outre, le télétravail ne serait pas, selon lui, compatible avec l'activité de la salariée qui requiert le respect du secret médical.

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur et confirme l'arrêt d'appel. Elle **relève que les missions de la salariée** à son poste de « coordinateur » ne supposaient pas l'accès aux dossiers médicaux et, **étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail** et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail. Elle ajoute **qu'il n'est pas nécessaire que le télétravail soit mis en place dans l'entreprise pour être proposé au salarié** dans la mesure où l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail.

Il en résulte que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.

Ce qu'il faut retenir de cet arrêt :

En cas d'inaptitude d'un salarié avec recherche de reclassement, les employeurs devront être vigilants lors de leurs recherches et envisager la possibilité de recourir au télétravail même si l'entreprise ne l'a pas mis en place

Validité de l'inaptitude constatée pendant la suspension du contrat de travail du salarié

- *Cour de cassation chambre sociale 24-05-2023 n° 22-10.517*

Un salarié placé en arrêt maladie a sollicité un examen médical au terme duquel le médecin du travail l'a déclaré inapte. Il a ensuite été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié s'est pourvu en Cassation et fait grief à l'arrêt de la Cour d'Appel de dire que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse alors que son « médecin du travail ne peut pas constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail à l'issue d'une visite médicale, demandée par ce salarié pendant la suspension de son contrat de travail en raison d'un arrêt de travail pour maladie ».

L'article R. 4624-42 du code du travail qui prévoit que l'inaptitude ne peut être constatée qu'après un examen médical auprès du médecin du travail n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise

consécutif à une suspension du contrat de travail. Le médecin du travail peut la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat (Cass. soc., 8 avr. 2010, n° 09-40.975).

La problématique était donc de savoir si l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail lors d'un examen médical demandé par le salarié pendant son arrêt de travail était valable ?

La Cour de cassation répond qu'il résulte de la combinaison des articles R. 4624-34 et R. 4624-4 que **le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci** sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.

Elle précise que tel est le cas lorsque l'avis d'inaptitude remplit les conditions légales de forme du licenciement pour inaptitude.

Ce qu'il faut retenir de cet arrêt :

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.

Point d'attention : Il ne faut pas confondre avec la visite de pré reprise qui peut aussi être demandée par le salarié pendant la suspension de son contrat dès lors qu'elle excède 30 jours (c. trav., art. L. 4624-2-4 et R. 4624-29). Cette visite ne donne pas lieu à un avis d'inaptitude

N°70

JUILLET 2023



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

2, rue de l'Hôtellerie - 44470 CARQUEFOU

Tél : 02 51 85 28 30 / Fax : 02 40 25 19 08

E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL