N° 29 | 06/2023

LETTRE SOCIALE

L'ACTUALITÉ EN DROIT SOCIAL
ET GESTION DE LA PAIE

orcom

www.orcom.fr

À LA UNE

ABANDON DE POSTE : UNE PRÉSOMPTION DE DÉMISSION EST INSTITUÉE

La loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 et son décret d'application du 17 avril 2023 sont venus modifier le régime de l'abandon de poste. Le Code du travail prévoit désormais que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail, après avoir été mis en demeure de le faire, est présumé démissionnaire. La présomption de démission devient-elle la règle ?

Avant l'entrée en vigueur de la loi, lorsqu'un salarié était absent à son poste sans produire de justificatif, la seule solution qui s'offrait à l'employeur était d'engager une **procédure de licenciement pour faute** après l'avoir préalablement mis en demeure de justifier son absence ou de reprendre son travail. En effet, l'abandon de poste ne caractérisait pas une démission en l'absence de volonté claire et non équivoque du salarié de rompre le contrat. En conséquence, il revenait à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture par le biais d'une procédure de licenciement.

Or, depuis le 17 avril 2023, en cas d'abandon de poste volontaire du salarié, la **présomption de démission est instituée**. Le salarié qui abandonne volontairement son poste peut être présumé démissionnaire sous réserve pour l'employeur d'avoir préalablement respecté une procédure spécifique.

La procédure en cas de présomption de démission

L'employeur est tenu de mettre en demeure le salarié de reprendre son poste ou de justifier son absence **par lettre recommandée avec accusé de réception** (ou, précise la loi, par remise en main propre).

À compter de la première présentation de la lettre recommandée, le salarié dispose, **a minima, d'un délai de 15 jours calendaires** pour reprendre son poste ou apporter un justificatif valable pour son absence. Au terme de ce délai, le salarié est présumé démissionnaire au sens de la loi.

Si vous envisagez d'avoir recours à la présomption de démission, il convient de :

- demander au salarié la raison de son absence afin d'en recueillir la justification éventuelle ;
- lui préciser les conséquences de sa non réponse : il sera présumé démissionnaire et ne pourra prétendre ni à une indemnisation chômage ni à la portabilité des garanties de santé et prévoyance (sous réserve de l'appréciation de l'organisme assureur) ;
- puisqu'il s'agit d'une démission, rappeler l'existence et la durée du préavis et lui demander de venir l'exécuter, et surtout de ne pas l'en dispenser sinon il conviendra de lui rémunérer ;
- penser à lever la clause de non-concurrence éventuelle.

Cette présomption a des conséquences importantes pour le salarié puisqu'il est privé du bénéfice des allocations chômage. Il existe ainsi un risque important de contestation.

Quid du licenciement pour faute ?

Alors que les textes ne privent pas expressément l'employeur de la possibilité d'opter pour un licenciement pour faute, le ministère du travail avait initialement publié un « Question-Réponse » – retiré depuis – énonçant que l'employeur « **n'a plus vocation** *à engager une procédure de licenciement pour faute en présence d'un abandon de poste* ».

Le décret et le « Question-Réponse » font actuellement l'objet de plusieurs recours devant le Conseil d'État. Ainsi, le licenciement pour faute grave au titre d'un abandon de poste apparait toujours possible à ce jour… même si la prudence reste de mise.

En tout état de cause, il est recommandé de motiver le licenciement par l'abandon de poste mais aussi par l'absence injustifiée et de détailler précisément pourquoi l'abandon est fautif et grave notamment au regard de ses conséquences (par exemple en détaillant l'impact sur la production, une désorganisation de l'activité, un préjudice financier…).

L'AVIS ORCOM

Nul doute que la procédure de présomption de démission fera encore l'objet de débats dans les prochains mois et l'on peut regretter l'insécurité juridique qu'elle crée pour les employeurs. Face à une situation d'abandon de poste, nous ne pouvons donc que vous recommander de bien analyser la situation et de ne pas agir dans la précipitation. Notre département droit social est à votre disposition pour vous accompagner.

ZOOM SUR

RUPTURE CONVENTIONNELLE : UN CHANGEMENT DE RÉGIME SOCIAL À COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE 2023

La loi portant sur la réforme des retraites publiée au Journal Officiel le 15 avril 2023 a apporté des modifications au régime social de l'indemnité due au salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Le régime actuel de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle conclue entre un employeur et un salarié est subordonnée au versement d'une indemnité au salarié. Cette indemnité est soumise à un régime social qui diffère selon que le salarié soit ou non en droit de bénéficier d'une retraite de base :

- **si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une retraite de base**, l'indemnité de rupture est soumise à un forfait social de 20 % à la charge exclusive de l'employeur, à la CSG/CRDS si l'indemnité est supérieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et à cotisations sociales en cas de dépassement de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit de 87 984€ en 2023).
- **si le salarié est en droit de bénéficier d'une retraite de base**, l'indemnité de rupture conventionnelle est alors soumise à cotisations sociales et CSG/CRDS dès le premier euro.

La nouveauté : l'unification du régime social

La loi portant sur la réforme des retraites **met fin à la distinction entre les salariés en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite de base.**

Ainsi, à compter du 1er septembre 2023, toute indemnité inférieure à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale sera exonérée de cotisations sociales pour sa fraction non imposable et de CSG/CRDS pour sa fraction exonérée de cotisations sociales.

Le **forfait social de 20 % sera remplacé par une contribution patronale de 30 %** sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations, quelle que soit la situation du salarié au regard de la retraite.

JOBS D'ÉTÉ : RAPPEL DES CONDITIONS À RESPECTER POUR EMBAUCHER UN ÉTUDIANT

Avec l'arrivée de la saison d'été, nombreux sont les jeunes désireux de travailler pendant les vacances scolaires. L'embauche d'un jeune dans le cadre d'un job d'été doit respecter les mêmes formalités qu'un recrutement classique. Néanmoins il obéit à des règles spécifiques en fonction de l'âge du salarié.

Lorsque vous envisagez d'embaucher un jeune pendant l'été, un contrat de travail doit être établi, notamment un CDD dont le motif du recours doit correspondre à un des cas autorisés par la loi (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent, contrat saisonnier, etc.).

Concernant l'âge du jeune salarié, **en principe, le travail de mineur de moins de 16 ans est interdit**. Cependant il existe des exceptions pour l'apprentissage ou pour les travaux légers. Dans ce cas, l'embauche de mineurs **entre 14 et 16 ans est possible uniquement pendant les vacances scolaires** d'une durée d'au moins 14 jours. Le mineur doit bénéficier d'un repos continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale de la période de vacances.

L'employeur doit **obtenir une autorisation préalable de l'inspection du travail** ainsi que l'autorisation écrite des représentants légaux du mineur.

Pour l'embauche des mineurs, les obligations suivantes incombent également à l'employeur :

- procéder à une **visite auprès de la médecine du travail** avant l'embauche,
- **la durée maximale de travail** ne doit pas excéder 35h hebdomadaires et 8h journalières (ce plafond journalier est abaissé à 7h pour les mineurs de moins de 16 ans),
- **le temps de repos quotidien minimal** doit être de 12h consécutives (14h pour les mineurs de moins de 16 ans), et une pause de 30 minutes doit être accordée dès 4h30 de travail effectif,
- sauf dérogation, **le travail de nuit est interdit** entre 20h et 6h pour les mineurs de moins de 16 ans, et entre 22h et 6 h pour les jeunes entre 16 et 18 ans.

En principe, **aucune indemnité de fin de contrat n'est versée** lorsque le contrat est conclu avec un étudiant pendant ses vacances scolaires ou universitaires. Une indemnité doit être versée si la durée du CDD dépasse celle des vacances scolaires, ou si le jeune ne reprend pas ses études à la prochaine rentrée.

L'OFFRE ORCOM

Notre département droit social se tient à disposition pour vous accompagner lorsque vous envisagez une nouvelle embauche afin de définir les solutions adaptées à votre situation et formaliser la relation de travail par la conclusion d'un contrat conforme à la réglementation.

EN BREF

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : MISE EN PLACE OU RENOUVELLEMENT DU CSE

L'organisation des élections du comité social et économique (CSE) est obligatoire dans les entreprises comptant 11 salariés ou plus, depuis au moins 12 mois consécutifs. La durée des mandats des élus est en principe de 4 ans. Ainsi, les entreprises ayant organisé les élections professionnelles en 2019 doivent renouveler les instances représentatives du personnel en 2023.

L'employeur doit prendre l'initiative d'informer le personnel par tout moyen et inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole préélectoral. Le processus électoral est strict et encadré par des délais impartis notamment :

- invitation des syndicats au minimum 2 mois avant la fin des mandats en cours,
- premier tour des élections au plus tard le 90e jour suivant l'information du personnel.

L'employeur qui n'organise pas les élections alors qu'il doit le faire (renouvellement ou mise en place) s'expose à plusieurs risques dont une condamnation pour délit d'entrave, passible d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.

L'OFFRE ORCOM

L'organisation des élections du CSE nécessite le respect de plusieurs étapes. Notre département droit social peut vous accompagner tout au long du processus électoral afin de sécuriser vos élections professionnelles. Notre département peut aussi vous conseiller dans le suivi des relations avec votre CSE.

RÉFORME DES RETRAITES : ZOOM SUR LES PRINCIPAUX POINTS À RETENIR

La loi portant sur la réforme des retraites a été publiée au Journal Officiel le 15 avril 2023 : quels sont les principaux points à retenir ?

Le report de l'âge légal de départ en retraite

À compter du 1er septembre 2023, l'âge légal de départ en retraite **sera relevé de 62 à 64 ans**, à raison de 3 mois par année de naissance des assurés nés le 1er septembre 1961. En outre, en 2027, la durée de cotisations requise pour prétendre à une retraite à taux plein passera de 42 ans à **43 ans**, dès la génération née en 1965.

Autres points essentiels à retenir

- Le taux de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite passera **de 50 % à 30 %**.
- Les possibilités de rachat de trimestres seront assouplies selon des conditions qui seront fixées par décret (pour les études supérieures, les sportifs de haut niveau et les stages).
- Certains régimes spéciaux de retraite vont disparaitre (RATP, industries électriques et gazières, Banque de France...).

Une trentaine de décrets sont encore attendus pour mettre en œuvre la réforme.

LOI SUR LE PLEIN EMPLOI : LES PROJETS À VENIR

Le gouvernement a annoncé en avril un programme de lois visant à atteindre le plein emploi. Plusieurs mesures sont envisagées pour y parvenir.

La transposition de l'ANI sur le partage de la valeur

L'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein des entreprises, signé le 10 février 2023 par les organisations syndicales est en cours de transposition dans la loi. L'enjeu est d'inciter les dirigeants des entreprises à **développer les mécanismes de partage de la valeur.**

Pour ce faire, l'ANI prévoit notamment de :

- **généraliser les mécanismes de partage de la valeur au sein des entreprises de 11 à 49 salariés**, à titre expérimental et pendant cinq ans, sous réserve de deux conditions :
  - afficher un bénéfice net de 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives,
  - ne pas être déjà couverte par un mécanisme de partage de la valeur ;
- **verser deux primes de partage de la valeur (PPV) par année civile**, dans la limite des plafonds actuels. Les salariés pourront placer ces primes sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite afin de bénéficier d'une exonération d'impôt ;
- **maintenir les conditions d'exonération de cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu de la PPV** pour les entreprises de moins de 50 salariés en disposant actuellement jusqu'au 31 décembre 2023.

Expérimenter la semaine de 4 jours

Le gouvernement souhaite expérimenter **une nouvelle organisation du temps de travail plus flexible** répartie sur quatre jours par semaine. Ces expérimentations se font progressivement dans le secteur public français et les entreprises privées pour lesquelles l'activité permet une telle répartition.

Élaborer un pacte de la vie au travail avec les partenaires sociaux

Ce pacte devrait permettre notamment d'améliorer les revenus des salariés et les conditions de travail, de prévenir l'usure professionnelle et de développer l'emploi des seniors.

Un projet de loi « Travail » serait présenté début 2024. Une nouvelle réforme de l'assurance chômage sera également engagée d'ici juillet 2023.

EN BREF

L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR GESTION RH
DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Dans le cadre de la réforme des retraites, les entreprises doivent se préparer à relever les enjeux RH qui en découlent dès que possible.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, il convient de mettre en place une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) pour :

- identifier les compétences clés et les postes critiques,
- anticiper l'adaptation des postes de travail, adapter le plan de développement des compétences,
- planifier le recrutement de nouveaux collaborateurs.

Dans le prolongement de la GEPP, il s'agit également d'accompagner en amont, le transfert de savoirs des salariés expérimentés prenant leur retraite, en mettant en place une stratégie de capitalisation de ces connaissances et de tuilage, afin de préserver les savoir-faire et l'expertise de l'entreprise.

Il convient également d'adapter les conditions de travail pour prévenir l'usure professionnelle et les Risques Psycho-Sociaux en établissant un audit d'organisation du travail. Il peut s'agir notamment de la mise en place d'horaires de travail plus flexibles, d'aménagements de poste pour les collaborateurs ayant des problèmes de santé ou de mobilité, ou encore de proposer des formations pour maintenir à jour leurs compétences (formation continue via le CPF ou VAE).

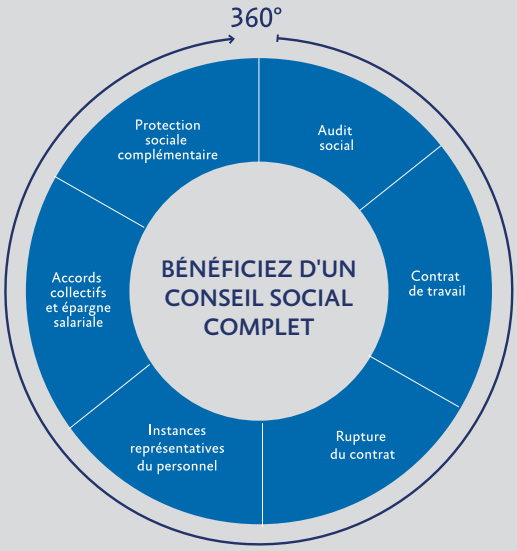
Enfin, il faut veiller à valoriser et accompagner les parcours de fin de carrière pour éviter les phénomènes de désengagement et de démotivation, en proposant un contenu de missions ayant du sens, évolutif et attractif, pour permettre aux collaborateurs seniors de terminer leurs parcours professionnels sereinement et de manière dynamique.

Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES) proposent un accompagnement sur l'ensemble de ces axes afin de vous apporter des solutions adaptées.

actiforces
Conseil en Ressources Humaines

ORCOM

Le Département Droit Social d'ORCOM met son expérience en matière de droit social à votre service pour vous éclairer sur toutes ces questions.



Retrouvez toutes nos offres conseil sur www.orcom.fr

ORLÉANS | PARIS | BLOIS | TOURS | MONTARGIS | VILLEMANDEUR | SULLY-SUR-LOIRE | CHARTRES | FONTAINEBLEAU | MELUN-SÉNART | BESANÇON | DIJON | AGEN | HAUTS-DE-FRANCE | SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES | CAHORS | NANTES | VANNES | LORIENT | QUIMPER | BREST | MORLAIX | ROSTRENEN - CARHAIX | GOURIN | REDON | LA ROCHE SUR YON | LOCMINÉ | CHEMILLÉ | HENNEBONT | MONTGERON | CAYENNE | INTERNATIONAL | NEW YORK | MIAMI | BOSTON | SAN FRANCISCO | LOS ANGELES | SHANGHAI | PÉKIN | HONG KONG | CANTON | LONDRES