

Notre nouveau numéro d'Actualités Sociales a vocation à vous éclairer sur (1.) l'actualité législative (2.) les nouveautés relatives au télétravail et, (3.) la jurisprudence marquante des trois derniers mois.

1. Actualité législative

- **Rupture conventionnelle → le nouveau régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle applicable depuis le 1^{er} septembre 2023**

L'article 4 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 instaure un nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle homologuée.

1.

Antérieurement, le régime social de la rupture conventionnelle dépendait de l'âge du salarié au jour de la rupture de son contrat de travail. Autrement dit, l'indemnité versée au salarié était soumise à un régime social différent selon que le salarié était en droit ou non de bénéficier d'une retraite de base à taux plein.

Ainsi :

- Si le salarié n'avait pas atteint l'âge légal de départ à la retraite → L'indemnité de rupture était soumise à un forfait social de 20%, à la charge exclusive de l'employeur. Au-delà du montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, elle était en outre soumise à CSG-CRDS. Puis, au-delà de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 87.984 euros pour 2023), elle était assujettie à cotisations sociales patronale et salariale.
- Si le salarié avait atteint l'âge légal de départ à la retraite → L'indemnité de rupture conventionnelle était soumise à cotisations sociales et CSG-CRDS dès le premier euro.

Par ailleurs, l'indemnité de mise à la retraite était, pour sa part, soumise à une contribution CNAV s'élevant à 50 % de l'indemnité versée.

2.

Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'article 4 de la loi précitée :

- Supprime la différence de régime social, applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle, selon l'âge du salarié ;
- Remplace le forfait social de 20% par une **contribution patronale unique de 30%** à la charge exclusive de l'employeur, et cela, sans distinction entre les salariés étant en droit de bénéficier d'une pension de retraite ou non.

Parallèlement, la loi de financement revient également sur le régime de l'indemnité versée à un salarié en cas de mise à la retraite, en l'assujettissant de la même façon à une contribution patronale de 30%.

3.

Interrogé sur l'application concrète de ce nouveau régime, le Ministère du Travail a indiqué que l'application s'appréciera à la date de versement de l'indemnité et non à la conclusion de la rupture.

Par conséquent, **tout versement intervenant dans le cadre d'une rupture conventionnelle depuis le 1^{er} septembre 2023 est soumis au nouveau régime, même si la rupture a été conclue avant.**

2. Zoom sur le télétravail à l'étranger

Le 30 juin 2023, la France a officialisé la signature du nouvel accord-cadre européen, qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023 dans un contexte d' « *évolution des pratiques dans le monde professionnel et du recours désormais habituel au télétravail* ».

L'accord multilatéral signé par la France maintient la possibilité pour les salariés frontaliers de pratiquer une certaine quotité de télétravail sans changement de législation sociale applicable, c'est-à-dire en conservant la couverture sociale de l'État où se situe l'entreprise dont ils sont salariés.

L'accord offre ainsi une plus grande flexibilité puisqu'il prévoit que **le télétravail transfrontalier dans l'État de résidence doit être inférieur à 50 % du temps de travail total**, le reste devant être effectué dans l'État du siège de l'employeur. Selon le communiqué du gouvernement, l'accord permettrait donc aux travailleurs frontaliers « *de télétravailler jusqu'à deux jours et demi par semaine sans changement de législation sociale applicable* ».

L'accord est ainsi **applicable aux salariés frontaliers dont la résidence est située en France et dont l'employeur ou l'entreprise a son siège social ou d'exploitation situé sur le territoire d'un autre État membre de l'UE**, sous réserve qu'il soit également signataire. A cet égard, de nombreux pays ont déjà fait savoir qu'ils signeraient l'accord, tels que la Suisse, l'Allemagne, la Belgique ou le Luxembourg. En revanche, le Royaume-Uni ne sera pas signataire compte tenu de l'absence de possibilité de déroger aux règlements européens dans l'accord bilatéral conclu après le Brexit.

Entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023, cet accord a été conclu pour une durée initiale de cinq ans.

3. Jurisprudence marquante des trois derniers mois

- **Cass. Soc., 13 septembre 2023, n°22-17.340**

Désormais les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congés payés en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

Jusqu'à cette décision, un salarié atteint d'une maladie ou victime d'un accident d'origine non professionnelle ne pouvait acquérir de jours de congés payés au titre de son arrêt de travail. De nombreux salariés sont désormais fondés à réclamer une indemnisation au titre des congés payés acquis durant leur absence pour arrêt de travail d'origine non professionnelle.

- **Cass. Soc., 13 septembre 2023, n°22-17.638**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle l'indemnité compensatrice de congés payés ne peut être limitée à un an.

- **Cass. Soc., 13 septembre 2023, n°22-10.529**
Le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.
- **Cass. Soc., 13 septembre 2023, n°22-14.043**
Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.
- **Cass. Soc., 5 juillet 2023, n°21-24.122**
L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation mais peut se tenir à la même date. En effet, si l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel doivent obligatoirement être organisés de façon distincte et donner lieu à des comptes-rendus distincts, rien n'interdit qu'ils aient lieu l'un après l'autre sur la même journée.
- **Cass. Soc., 5 juillet 2023, n°22-10.424**
Le salarié peut se prévaloir de la convention collective mentionnée dans son contrat de travail indépendamment de celle appliquée par l'entreprise. En application de ce principe, la Cour de cassation décide que dans les relations individuelles, le salarié peut toujours se prévaloir de la convention collective mentionnée dans son contrat de travail.
- **Cass. civ., 2ème, 1er juin 2023, n° 21-17.804**
Une tentative de suicide survenue par le fait du travail est un accident du travail dès lors qu'elle a été causée par l'imminence du licenciement du salarié et donc survenue par le fait du travail.
- **Cass. Soc., 6 septembre 2023, n° 22-11.661**
Le point de départ du délai de 5 jours à respecter entre la convocation à l'entretien préalable et la tenue de cet entretien est la présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié (et non le retrait de cette lettre à la Poste).
- **Cass. Soc., 17 mai 2023, n° 21-17.315**
L'action en reconnaissance de la nullité d'un licenciement en raison d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.
- **Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.586**
Il résulte de l'article L. 2315-30 du code du travail que l'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres du comité 3 jours au moins avant la réunion. L'employeur ne peut pas se prévaloir du délai minimal d'envoi de l'ordre du jour. En effet pour la Cour, seuls les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se prévaloir de cette prescription, instaurée dans leur intérêt.
- **Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.293**
Suivant l'analyse retenue par le tribunal judiciaire, la Cour de cassation décide que l'expert ne dispose pas d'un droit automatique à procéder à des auditions de salariés. Elle précise que si l'audition de certains salariés est possible, trois conditions doivent toutefois être remplies, à savoir (1) l'audition doit être utile à l'accomplissement de sa mission (2) l'expert doit s'assurer de l'accord exprès de l'employeur (3) et des salariés concernés.

- **Cass. 2ème, 22 juin 2023, n°21-18.363**

La Cour de cassation juge que pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations sociales sur les sommes versées au titre d'un accord de participation, celui-ci doit avoir été déposé auprès de l'autorité administrative. Elle souligne également que cette exonération ne s'applique qu'à compter de la date du dépôt de l'accord de participation, de sorte que les sommes versées antérieurement au dépôt sont soumises à cotisations.

- **Cass. Soc, 21 juin 2023, n°21-21.572**

Dans cette décision, la chambre sociale de la Cour de cassation juge qu'une Cour d'appel ne peut considérer qu'en signant un avenant à son contrat de travail ne mentionnant pas son bonus, le salarié a accepté la suppression de celui-ci, sans caractériser la volonté claire et non équivoque de l'intéressé d'accepter la suppression de cet élément de sa rémunération.

Par conséquent, **pour supprimer le bonus contractuel d'un salarié, il ne suffit pas que ce dernier signe un avenant à son contrat établissant un nouveau système de rémunération ne faisant plus état de ce bonus.**

- **Cour d'appel de la Réunion, 4 mai 2023, n° 22/00884**

Si un télétravailleur est victime d'un accident hors du temps ou du lieu de travail, il doit démontrer, comme tout autre salarié, le lien entre cet accident et le travail pour lui donner un caractère professionnel. La présomption légale ne joue pas si l'accident survient hors du lieu de travail.

- **Cass. Soc, 7 juin 2023, n°22-10.196**

Dans cette décision, la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel notamment en ce qu'elle a prononcé la nullité de la convention de forfait. Pour la Cour, obliger un salarié à badger, lors de chaque demi-journée de présence, en éditant ensuite des relevés informatiques journaliers récapitulants, outre ses heures d'entrée et de sortie, le volume du temps de travail effectué, est incompatible avec la réelle autonomie qu'il doit avoir dans l'organisation de son emploi du temps.

- **Cass. Soc., 20 septembre 2023, n° 22-13.485**

Un licenciement économique peut être antérieur à la cessation d'activité de l'entreprise si celle-ci était irrémédiablement engagée à la date du licenciement.

- **Cass. Soc., 4 octobre 2023, n°21-21.059**

L'adhésion d'une salariée enceinte au contrat de sécurisation professionnelle n'exonère pas l'employeur de justifier à la fois d'un motif économique et d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Pour toute question, vous pouvez contacter
Eva KOPELMAN / Ségolène COX
AXIPITER
ek@axipiter.fr
Mob. +33 (0)6 46 72 26 70