



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

OCTOBRE 2022

EDITO



A la « Une » de ce numéro d'octobre, nous vous proposons un éclairage sur la monétisation temporaire des jours de RTT. La rubrique le « coin du praticien » porte sur le projet de loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » et plus particulièrement sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Vous retrouverez également les dernières actualités législatives et jurisprudentielles en matière de Droit social.

Nous profitons également de cette newsletter pour vous indiquer que Mickaël d'Allende animera le 18 novembre prochain à 16h30, une table ronde intitulée « la protection sociale complémentaire, instrument d'une politique de rémunération » à l'occasion du colloque organisé par *Planète social* sur le thème des rémunérations non salariales. Vous trouverez toutes les modalités d'inscription dans notre « agenda ».

Bonne lecture !

L'équipe Droit social d'Advant Altana

À LA UNE

LA MONÉTISATION TEMPORAIRE DES JOURS DE RTT



Publiée au journal officiel le 17 août 2022, l'article 5 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificatives pour 2022 prévoit la possibilité pour les salariés de renoncer à tout ou partie de leurs jours de RTT acquis au titre des périodes 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025 en contrepartie d'une rémunération majorée et d'avantages fiscaux et sociaux.

Le système de rachat de jours de RTT n'est pas inédit. Des dispositifs précédents avaient déjà été instaurés, notamment par la loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, laquelle permettait au salarié de renoncer à tout ou partie de ses JRTT en contrepartie d'un paiement majoré.

Quels jours de repos peuvent être monétisés ?

Le rachat de jours de RTT concerne toutes les entreprises du secteur privé, indépendamment de leur taille. Ce dispositif concerne les journées ou demi-journées accordées :

- en application d'une convention ou d'un accord collectif instituant un dispositif de réduction du temps de travail (les JRTT) maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;
 - en application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail conventionnel sur une période supérieure à la semaine mis en place après la loi du 20 août 2008.
- En revanche, sont exclus du dispositif :
- les salariés n'étant soumis ni à un dispositif de réduction du temps de travail, ni à un système d'aménagement du temps de travail pluri hebdomadaire ;
 - les congés exceptionnels ou supplémentaires accordés dans les entreprises, par application d'un accord ou d'une convention collective.

La monétisation des jours de RTT telle qu'elle est prévue par la loi de finances rectificatives **ne se substitue**



pas au dispositif de rachat d'une partie des jours de repos dont bénéficient les salariés soumis à un forfait en jours sur l'année. Ces derniers continuent de bénéficier du dispositif de rachat d'une partie de leurs jours de repos, moyennant une majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui ne peut être inférieure à 10%.

Comment cela fonctionne en pratique ?

Aucun formalisme n'est prévu par la loi de finances rectificatives pour 2022, si ce n'est que cela intervient « à la demande » du salarié et « en accord avec l'employeur ». Un écrit semble toutefois être nécessaire afin de pouvoir notamment confirmer que le salarié est à l'initiative de cette demande et pouvoir justifier des textes dérogatoires applicables.

Les journées ou demi-journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise, i.e. 10 % au minimum si un accord collectif le prévoit ou 25 % en l'absence d'un tel accord.

Enfin, les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Quelles exonérations ?

Ce dispositif permet certaines exonérations. Bien qu'elles demeurent soumises à la CSG et à la CRDS, les rémunérations versées au titre des journées ou demi-journées travaillées bénéficient :

- d'une réduction de cotisations salariales ;
- d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Enfin, la rémunération des jours rachetés est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 7.500 euros.

Le Gouvernement vient par ailleurs de publier les questions / réponses sur ce sujet (**consultable via le lien suivant**).



LE COIN DU PRATICIEN

VERS UNE PRESOMPTION DE DEMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE ?

Après l'Assemblée Nationale le 11 octobre 2022, le Sénat a adopté le 25 octobre dernier le projet de loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi ».

Ce projet comporte un article 1^{er} bis A visant à instaurer une présomption de démission du salarié qui quitte son poste. Plus précisément, **le salarié qui a abandonné volontairement son poste de travail après avoir été mis en demeure à cette fin**, par lettre recommandée ou par mise en demeure en main propre contre décharge, **est présumé démissionnaire**.

Nous revenons sur les principales caractéristiques de cette mesure (2) qui, si elle est adoptée, viendra contrecarrer la jurisprudence actuelle en matière d'abandon de poste (1).

1. Aujourd'hui : l'abandon de poste ne peut s'analyser comme une démission

L'abandon de poste se caractérise par **le comportement du salarié qui quitte son poste de travail sans avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou qui s'absente de façon prolongée ou répétée sans le justifier pendant ses heures de travail**.

La démission, elle, se caractérise par la **volonté claire et non-équivoque de rompre son contrat de travail**. Cette manifestation résulte généralement de l'envoi d'une lettre de démission ou d'une annonce verbale.

La jurisprudence précise de manière constante que l'employeur ne saurait déduire cette volonté claire et non-équivoque :

- d'un comportement (*Cass. soc. 3 mai 2000 n°98-41.844*) ;
- de la seule recherche par le salarié d'un nouvel emploi (*Cass. soc. 13 avril 2005 n°03-42.467*).

La même solution s'applique pour l'absence du salarié. Cette absence ne peut, à elle seule, caractériser la manifestation non équivoque de rompre le contrat de travail (*Cass. soc. 18 fév. 1997 n° 94-40.532* ; *Cass. soc. 3 déc. 1997 n° 95-45.478*; *Cass. soc. 24-3-1998 n° 96-40.805*).

Dans ce cas de figure, l'employeur est en droit de suspendre la rémunération du salarié, sans que cela ne s'apparente à une sanction pécuniaire prohibée. Lié par son contrat, le salarié ne peut alors ni travailler (officiellement), ni bénéficier de l'assurance-chômage.

L'employeur peut également faire le choix de licencier le salarié mais doit, alors, respecter la procédure applicable (convocation à un entretien préalable, etc.). *In fine*, l'ancien salarié, pourra bénéficier de l'assurance-chômage.

2. Demain : une présomption de démission en cas d'abandon de poste ?

Lors des débats parlementaires, les promoteurs de l'amendement ont justement pointé cette pratique de l'abandon de poste utilisé par les salariés pour contourner la démission et ses conséquences.

Selon le projet de loi tel qu'adopté le 25 octobre par les sénateurs, le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail **après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge**, dans le délai fixé par l'employeur, **est présumé avoir démissionné** à l'expiration de ce délai.

Le délai minimum devrait être fixé, le cas échéant, par décret en Conseil d'État.

Ce même projet prévoit également une procédure accélérée de contestation devant le Conseil de prud'hommes : le salarié qui contesterait la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption pourrait saisir le conseil de prud'hommes et l'affaire serait directement portée devant le bureau de jugement. Il appartiendrait alors à ce dernier de se prononcer sur la nature de la rupture et les conséquences associées et ce, dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le texte se trouve actuellement devant la Commission mixte paritaire.

JURISPRUDENCES



Un syndicat est recevable à demander en référé la suspension du règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel, en l'absence desquelles le règlement ne peut être introduit, dès lors que ce non-respect porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente (**Cass., soc. 21 septembre 2022 n°21-10.718**).

Les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur. En revanche, il en va autrement lorsque dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES), la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES. C'est au niveau de la société employeur que doivent s'apprécier les conditions de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque l'enga-

gement de la procédure de licenciement a lieu après un jugement ayant reconnu l'existence d'une UES et n'étant pas assorti de l'exécution provisoire et faisant l'objet d'un appel formé par la société employeur, ce dernier étant suspensif d'exécution (**Cass. soc. 28 septembre 2022 n°21-19.092**).

Lorsque la cause de licenciement repose sur des faits préalablement portés devant les juridictions pénales, le principe de l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce que la licéité du mode de preuve, considéré comme valable devant les juridictions répressives, soit employé pour contester la validité du licenciement. La cause réelle et sérieuse du licenciement peut donc être fondée sur cette preuve. Néanmoins, pour qu'il y ait faute grave, les juges doivent rechercher si les faits s'opposent au maintien du salarié dans l'entreprise (**Cass. soc. 21 septembre 2022 n°20-16.841**).

Le délai de prescription quinquennal de l'action de l'employeur aux

fins d'inopposabilité de la décision de la caisse de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, de la maladie ou de la rechute court à compter du jour où il a eu une connaissance effective de cette décision. L'employeur qui avait eu connaissance de la décision de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident de sa salariée, par l'information qu'il en avait reçue, plus de cinq années avant de former un recours contre cette décision, doit voir son action prescrite (**Cass. 2^{ème} civ., 13 octobre 2022 n°21-13.373**).

La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise (**Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-23.660**).

EN BREF

- **Décret n°2022-1245 du 21 septembre 2022** relatif au recours à l'expertise et à la médiation dans le secteur des plateformes de la mobilité ainsi qu'à l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.
- **Ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022** relative aux droits sociaux des personnes détenues.
- **Décret n°2022-1340 du 19 octobre 2022** portant revalorisation exceptionnelle de l'aide financière à l'insertion sociale et professionnelle.

AGENDA

- Mickaël d'Allende est intervenu le 20 octobre auprès des étudiants du DJCE de Montpellier sur le thème des politiques de rémunérations.
- Mickaël d'Allende animera le 18 novembre 2022 à 16h30 une table ronde intitulée « *la protection sociale complémentaire, instrument d'une politique de rémunération* » dans le cadre du colloque dédié aux rémunérations non salariales organisé par Planète Social (**lien pour s'inscrire**).
- Pour l'année 2022-2023, le cabinet Advant Altana est parrain du Centre du Droit de l'Entreprise de Montpellier.

