

# LE CAS SOCIAL

Janvier 2023

## **PROTECTION SOCIALE : MISE EN CONFORMITE DE VOS CONTRATS COLLECTIFS** *(Prévoyance – mutuelle – retraite)*

### Rappel :

Sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales, dans certaines limites, les contributions patronales de protection sociale complémentaire, **sous réserve**, que le régime ait un caractère **collectif** : c'est-à-dire qu'il doit couvrir l'ensemble des salariés ou une catégorie objective de ceux-ci.

### Nouveauté :

Les mesures dérogatoires prévues pendant la crise sanitaire, consistant en un **maintien des régimes** de frais de santé et de prévoyance, **ont été pérennisées et élargies** aux cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation du salarié.

### Conséquences :

L'ensemble de ces modifications nécessite d'adapter les actes juridiques ayant institué ces régimes, ainsi que les contrats permettant leur mise en œuvre, sous peine d'une mise en cause du régime social et fiscal de faveur.

### Risque en cas d'inaction :

Redressement URSSAF.

### Actions :

#### **1 – Maintien de la protection sociale complémentaire en cas de suspension indemnisée du contrat de travail :**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le principe du **maintien des garanties de protection sociale complémentaire** est pérennisé à **l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit à un maintien total ou partiel de rémunération du salarié** (maladie, maternité, accident, activité partielle, et APLD).

- Jusqu'au 31 décembre 2022 :
  - les assureurs devaient mettre en conformité les contrats collectifs d'assurance. Vérifiez votre courrier ! A défaut de courrier de votre assureur, la mise en conformité doit avoir été faite, ou vous devez la faire en urgence ...
  - les décisions unilatérales (DUE) doivent être mises en conformité si ce n'est déjà fait.

- Jusqu'au 31 décembre 2024 : les branches devront se mettre en conformité et les employeurs devront mettre en conformité votre accord d'entreprise (si vous avez une DUE, actualisez sans délai !).

## 2 – La mise à jour des catégories objectives cadres / non-cadres :

Les entreprises avaient majoritairement recours à 2 critères devenus obsolètes avec la fusion AGIRC-ARCCO :

- La distinction par référence à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 mars 1947,
- Les tranches de rémunération servant à définir l'assiette des cotisations de retraite complémentaire.

Désormais, le critère « cadre » est défini au regard de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance, et le critère du seuil de rémunération renvoie au plafond annuel de sécurité sociale : 1, 2, 4 ou 8 fois ce plafond.

Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité, sous réserve qu'aucune modification de l'acte juridique relative au champ des bénéficiaires n'intervienne avant cette date.

Dans le cas contraire, l'entreprise ne bénéficiera plus de la période de tolérance et devra être en conformité dès la modification de l'acte.

## ■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

---

### ■ Covid-19 : le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables serait prolongé pendant au moins un mois

*Déclaration du ministère de la santé lors d'un point presse du 31-1-2023*

Le ministère de la santé précise que le dispositif d'activité partielle propre aux personnes vulnérables à la Covid-19 sera prolongé pour un mois.

### ■ L'indemnisation sans condition des arrêts de travail Covid, c'est fini

*Décret 2023-37 du 27-1-2023 : JO 28*

A compter du 1er février 2023, les personnes testées positives à la Covid-19 sont, en cas d'arrêt de travail, indemnisées dans les conditions de droit commun, un décret limitant au 31 janvier les règles dérogatoires d'indemnisation.

### ■ Les bons d'achat et les cadeaux attribués pour les JO de 2024 sont exclus de l'assiette des cotisations

*Com. de presse du min. de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique du 11-1-2023*

Les bons d'achat ou les cadeaux attribués par les comités sociaux et économiques ou par les employeurs en leur absence dans le cadre de la Coupe du monde de rugby de 2023 ou des Jeux olympiques de 2024 ne sont pas assujettis à cotisations.

### ■ La taxe pour embauche d'un étranger doit être versée chaque année à la DGFIP

*Site internet [impot.gouv.fr](http://impot.gouv.fr)*

Depuis le 1er janvier 2023, la taxe due par les employeurs de travailleurs étrangers au moment de leur première admission en France est recouvrée annuellement par la Direction générale des Finances publiques selon les modalités applicables au régime d'imposition de la TVA.

## ■ LA JURISPRUDENCE :

---

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ La date d'adhésion du salarié au CSP est celle de la remise du bulletin à l'employeur

*Cass. soc. 18-1-2023 n° 21-19.349 F-B, G. c/ Caisse nationale des barreaux français*

Une salariée avait été convoquée à un entretien préalable à son licenciement économique, qui s'est déroulé le 29 octobre. Au cours de l'entretien, l'employeur a exposé oralement le motif économique justifiant la rupture, et lui a proposé un CSP. Il lui a remis le dossier d'information sur le dispositif, la salariée disposant d'un délai de réflexion de 21 jours.

La salariée a adhéré au dispositif le 6 novembre suivant, en adressant à l'employeur son bulletin d'acceptation. Par retour de courrier, l'employeur lui a notifié les motifs économiques de la rupture. Contestant ceux-ci, la salariée a saisi le juge prud'homal en lui demandant de constater l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

La cour d'appel de Paris a rejeté la demande. Selon elle, l'information relative au motif économique de la rupture a été donnée à la salariée tant lors de l'entretien préalable que dans la lettre de licenciement notifiée le 9 novembre. Or la cour d'appel a retenu que « l'adhésion complète au CSP » était intervenue le 18 novembre, c'est-à-dire après réception de la lettre de licenciement.

L'arrêt de la cour d'appel de Paris ne précise pas la notion d'« adhésion complète au CSP ». Il semble que la salariée ait omis d'apposer sa signature sur le bulletin d'adhésion adressé à l'employeur le 6 novembre, et ait dû rectifier son premier envoi, mais cela ne ressort pas clairement de l'arrêt d'appel. Peu importe, dans la mesure où la Cour de cassation a écarté l'argument.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond pour violation de la loi et de la convention Unédic régissant le CSP.

Pour la Cour suprême, la salariée avait adhéré au CSP dès le 6 novembre en adressant à son employeur le bulletin d'acceptation. Or à cette date, l'employeur ne lui avait pas remis ou adressé personnellement un document écrit énonçant le motif économique de la rupture. La cour d'appel aurait donc dû en déduire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

### SOYEZ PRUDENTS !

#### ■ Inciter des collègues à cesser le travail relève de l'exercice du droit de grève *Cass. soc. 18-1-Cass. soc. 23-11-2022 n° 21-19.722 F-D, R. c/ Kepler Chevreux*

Dans cet, la question posée concernait un employeur qui avait licencié un salarié pour avoir encouragé des collègues à faire grève. La lettre de licenciement reprochait ainsi à l'intéressé d'avoir contacté les membres de son équipe travaillant sur d'autres sites pour leur faire part de son intention de faire grève et un autre collègue pour l'inciter à faire de même, en affirmant avoir le soutien des clients si un mouvement était déclenché. Les faits étaient donc antérieurs au début de la grève, qui n'a d'ailleurs pas eu lieu. L'employeur y avait vu une « démarche d'intimidation » envers les collègues et une intention de nuire à l'employeur, justifiant un licenciement pour faute lourde.

Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité du licenciement prononcé en raison de l'exercice du droit de grève, mais il avait été débouté par la cour d'appel. Selon les juges du fond en effet, on ne pouvait pas considérer que l'intéressé avait été licencié pour avoir eu l'intention d'exercer son droit de grève, la lettre de licenciement lui reprochant non pas d'avoir souhaité mettre en œuvre ce droit à valeur constitutionnelle, mais d'avoir incité les membres de son équipe à mener une telle action en réponse au refus de la direction d'engager du personnel supplémentaire. Selon ces juges, donc, le fait pour l'employeur de sanctionner une intention de cesser le travail serait illicite mais celui de sanctionner une incitation à la grève ne le serait pas.

Cette lecture est censurée par la chambre sociale de la Cour de cassation, qui reprend son attendu de principe sur la nullité de tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion

de l'exercice du droit de grève. Or, au vu des constats opérés par la cour d'appel, la Haute Juridiction estime que les faits reprochés au salarié ont bien été commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève. La définition jurisprudentielle de la grève étant une cessation collective et concertée du travail pour porter des revendications professionnelles, il paraît logique d'inclure dans son exercice les phases de concertation entre salariés qui impliquent une certaine incitation.

*C'ETAIT EN EFFET PERDU D'AVANCE !*

**SANTE SECURITE AU TRAVAIL**

■ **Recours contre un avis d'inaptitude : le juge peut écarter l'avis du médecin inspecteur du travail**

*Cass. soc. 7-12-2022 n° 21-11.948 FS-D, C. c/ Sté Le Belvédère*

La situation soumise aux juges dans cette affaire était particulièrement délicate. Elle concernait une salariée atteinte d'un handicap se traduisant par l'absence de main droite. Employée au sein d'une résidence médicalisée comme personnel de nettoyage, elle a été déclarée invalide 1<sup>ère</sup> catégorie, a réduit son temps de travail puis a été placée en arrêt de travail en raison de douleurs au bras gauche, sursollicité en raison de son handicap. Elle a finalement été déclarée inapte par le médecin du travail sans possibilité de reclassement.

La salariée, âgée de 49 ans et souhaitant continuer à travailler, a saisi le conseil de prud'hommes d'un recours contre cet avis d'inaptitude. Elle a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement avant que le juge ne se prononce.

Le juge prud'homal saisi du recours a ordonné une mesure d'expertise et désigné un médecin inspecteur du travail, pour qu'il précise notamment si l'état de santé de la salariée s'était aggravé depuis son embauche, et si cette dernière pouvait réintégrer son emploi. Le médecin inspecteur du travail a examiné la salariée en présence d'un médecin mandaté par l'employeur, comme le permet la loi.

Le médecin inspecteur du travail a conclu à l'aptitude de la salariée à la reprise d'un poste aménagé, tandis que le médecin mandaté par l'employeur a conclu à l'aggravation de son état de santé.

La cour d'appel saisie du litige, pointant le risque de développement d'un handicap invalidant de nature à placer la salariée dans un état de dépendance si elle était maintenue dans son poste, même aménagé, a confirmé l'avis d'inaptitude physique pris par le médecin du travail. Elle n'a donc pas suivi les conclusions du médecin inspecteur du travail.

La salariée s'est pourvue en cassation en soutenant notamment que les juges du fond s'étaient, à tort, fondés exclusivement sur les conclusions du rapport d'expertise établi par le médecin mandaté par l'employeur, et avaient écarté les conclusions du médecin inspecteur du travail. Mais son recours est rejeté par la Cour de cassation, qui s'en remet au pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

La Haute Cour prend soin de relever que les juges du fond ne se sont pas fondés uniquement sur le rapport du médecin mandaté par l'employeur pour prendre leur décision, mais ont pris en compte un faisceau d'indices pour conclure à l'inaptitude de la salariée.

Ils se sont en effet prononcés après avoir examiné les conclusions de l'expertise du médecin inspecteur du travail, le rapport du médecin mandaté par l'employeur, les antécédents médicaux de la salariée, la nature de son emploi, son âge, et le risque pour sa santé auquel l'aurait exposée la reprise du travail. À l'issue de cette analyse, les juges ont mis en balance la nécessité de préserver l'autonomie de la salariée et l'intérêt du maintien de son activité professionnelle. Entre deux maux, ils ont choisi le moindre et ont conclu à l'inaptitude de la salariée.

*VOUS L'IGNORIEZ ? LES JUGES SONT AUSSI MEDECINS !*