

## ODICEO VOUS INFORME

Actualités sociales – Juin 2023

### Réforme des retraites : harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

La LFSS rectificative (article 4) harmonise le régime social applicable aux indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite.

Pour les ruptures conventionnelles intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le régime social ne variera plus selon que le salarié est en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite de base.

Ainsi, quel que soit l'âge du salarié, l'indemnité inférieure à 10 plafonds annuels de la sécurité sociale sera :

- ✳ **Exonérée de cotisations sociales** pour sa fraction non imposable, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
- ✳ **Exonérée de CSG/CRDS**, pour sa fraction également exonérée de cotisations sociales, dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.
- ✳ **Soumise à une contribution patronale de 30 %** applicable sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

**Pour les ruptures conventionnelles effectuées jusqu'au 31 août 2023 :**

- L'indemnité versée aux salariés n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite est exonérée de cotisations sociales et de CSG/CRDS dans les limites susvisées et soumise à un forfait social patronal de 20% pour la part exonérée de cotisations sociales.
- L'indemnité versée aux salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite est intégralement soumise aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS, aucun forfait social ne s'applique.

Pour les mises à la retraite intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur sera soumise à une contribution patronale de 30% applicable sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

**Pour les mises à la retraite effectuées jusqu'au 31 août 2023, l'indemnité de rupture est soumise à une contribution patronale de 50% du montant versé.**

## L'abandon de poste : démission présumée du salarié

La loi Marché du travail du 21 décembre 2022 et son décret d'application du 17 avril 2023 ont modifié substantiellement le régime juridique applicable en cas d'abandon de poste du salarié. En effet, la loi a institué une présomption (simple) de démission lorsqu'un salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail.

- ✿ Jusqu'à présent, en cas d'abandon de poste du salarié, lorsque le salarié ne justifiait pas son absence et ne reprenait pas son poste, l'employeur **devait** procéder à son **licenciement** (parfois pour faute grave). Dans cette hypothèse, **le salarié licencié avait droit à l'allocation chômage** s'il remplissait les conditions pour en bénéficier.
- ✿ **A compter du 19 avril 2023**, le Code du travail prévoit qu'un salarié qui abandonne volontairement son poste de travail **peut** être mis en demeure par son employeur de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai d'au moins 15 jours calendaires. A défaut de réponse dans ce délai le salarié sera **présumé avoir démissionné** à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur (article L.1237-1-1 du Code du travail). **Cette démission présumée a pour effet de priver le salarié de son droit à l'allocation chômage.**
- ✿ En réponse à la mise en demeure, le salarié peut justifier son absence par un **motif légitime** : *raisons médicales ; exercice du droit de retrait ; exercice du droit de grève ; refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ; modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (sans qu'il ait donné son accord)* (article R. 1237-13 du Code du travail). **Cette liste n'est pas exhaustive.**
- ✿ Cette présomption de démission est une présomption simple : elle peut être contestée par le salarié devant le **Conseil de prud'hommes**, qui statuera sur la nature de la rupture et ses conséquences dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

### L'employeur peut-il encore procéder à un licenciement pour faute en cas d'abandon de poste ?

Dans un premier temps, un Questions/Réponses du Ministère du travail du 18 avril 2023 précisait que **l'employeur ne pouvait plus engager une procédure de licenciement pour faute pour un salarié qui a abandonné son poste. L'employeur devait mettre en œuvre la procédure de présomption de démission.**

Cependant, le 27 avril 2023, une association a **saisi le Conseil d'Etat en recours pour excès de pouvoir pour faire annuler cette disposition qui n'était ni prévu dans la loi, ni dans le décret d'application.** Le 5 juin dernier, le Ministère du travail a alors **retiré le Questions/Réponses.**

**A noter : le Conseil d'Etat devra se prononcer fin juin sur la possibilité ou non d'engager une procédure de licenciement pour faute.**

Ainsi, dans l'immédiat la nouvelle procédure de présomption de démission **reste applicable.** **Sauf modifications des dispositions du code du travail sur la présomption de démission, il appartient à chaque employeur de se positionner** : application de la procédure de présomption de démission **ou** de la procédure de licenciement pour faute.

## Le CDD multi-remplacement renouvelé

La loi du 21 décembre 2022 et son décret d'application du 12 avril 2023 a renouvelé le dispositif du **CDD multi-remplacement** pour deux ans et l'a également **étendu à de nouveaux secteurs**. Ainsi **du 13 avril 2023 au 13 avril 2025** par dérogation aux dispositions du Code du travail, le CDD multi-remplacement permet de **conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés** qui sont **absents simultanément ou successivement**.

*Pour rappel, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 avait autorisé, à titre expérimental, la mise en place d'un CDD multi-remplacement.*

### 1. Caractéristiques principales du CDD multi-remplacement :

- ✿ Les absences des salariés remplacés doivent être **concomitantes** ou immédiatement **successives**, il ne peut y avoir de période d'inactivité. Les absences peuvent être **de natures différentes** (congés payés, arrêt maladie, congé maternité etc.).
- ✿ Les **noms** et **qualifications professionnelles** de chacune des personnes remplacées doivent impérativement figurer sur le contrat de travail du salarié remplaçant et doivent correspondre à la durée du remplacement de chaque personne remplacée.  
*Il n'y a pas de limite sur le nombre de salariés remplacés.*
- ✿ L'employeur peut aussi remplacer des salariés **avec des postes différents**, dans ce cas, le salarié remplaçant bénéficie d'une **rémunération différente pour chaque remplacement**. La rémunération doit alors être calculée au **prorata** en fonction différentes caractéristiques des postes occupés, soit prévoir une **rémunération supérieure**.
- ✿ Le contrat prend fin lorsque le **dernier remplacement arrive à son terme**. Le cas échéant, l'indemnité de fin de contrat est versée au terme du contrat.

#### Rappel des règles des CDD de droit commun :

- Le recours au CDD multi-remplacement ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- Les durées maximales (quotidiennes et hebdomadaires) de travail doivent être respectées.
- Les règles concernant la durée totale et le nombre de renouvellements du CDD doivent être respectées (deux renouvellements maximums dans la limite de 18 mois, sauf dispositions conventionnelles spécifiques).

## 2. Les secteurs d'activités concernées :

Secteurs concernés	Convention collective (IDCC) de rattachement
<b>Sanitaire, social et médico-social</b>	<p>2264 - Convention collective nationale de l'hospitalisation privée, fusionnée avec la Convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104)</p> <p>0405 - Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux</p> <p>0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif</p> <p>0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, fusionnée avec la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 1001) et la convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (IDCC 783)</p> <p>5502 - Convention Collective Croix Rouge</p> <p>2018 - Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale</p>
<b>Propreté et nettoyage</b>	3043 - Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés
<b>Economie sociale et solidaire</b>	<p>2128 - Convention collective nationale de la mutualité</p> <p>1518 - Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires</p> <p>2511 - Convention collective nationale du sport</p> <p>2941 - Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile</p> <p>1261 - Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local</p> <p>1316 - Convention collective nationale de tourisme social et familial</p> <p>1922 - Convention collective nationale des entreprises de radiodiffusion privées et publiques</p> <p>1480 - Convention collective nationale des journalistes</p> <p>2336 - Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés</p>
<b>Tourisme en zone de montagne</b>	454 - Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables
<b>Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire</b>	<p>2216 - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire</p> <p>1505 - Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé</p> <p>3237 - Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé</p>
<b>Plasturgie</b>	0292 - Convention collective nationale de la plasturgie
<b>Restauration collective</b>	1266 - Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités
<b>Sport et équipements de loisir</b>	1557 - Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs et du camping
<b>Transports routiers et activités auxiliaires</b>	16 - Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport
<b>Industries alimentaires</b>	<p>112 - Convention collective nationale de l'industrie laitière</p> <p>440 - Convention collective départementale des sucreries et sucreries-distilleries de la Réunion</p> <p>843 - Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie</p> <p>901 - Convention collective départementale des ouvriers de la boulangerie de la Martinique</p> <p>1267 - Convention collective nationale de la pâtisserie</p> <p>1286 - Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie</p> <p>1341 - Convention collective départementale des industries agroalimentaires de la Réunion</p> <p>1396 - Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés</p>

<b>Industries alimentaires</b>	<p>1513 - Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière</p> <p>1534 - Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes</p> <p>1586 - Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes, fusionnée et de la boyauderie</p> <p>1700 - Convention collective départementale des sucreries, sucreries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe</p> <p>1747 - Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie</p> <p>1930 - Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains</p> <p>1938 - Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles</p> <p>1987 - Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé</p> <p>2250 - Convention collective régionale de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane</p> <p>2728 - Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre</p> <p>3109 - Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses</p> <p>7001 - Convention collective nationale des coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes</p> <p>7002 - Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux</p> <p>7003 - Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA</p> <p>7004 - Convention collective nationale des coopératives laitières</p> <p>7005 - Convention collective nationale des caves coopératives et de leurs unions élargie aux SICA vinicoles</p> <p>7006 - Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre</p> <p>7007 - Convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage du lin</p> <p>7008 - Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier</p> <p>7021 - Convention collective nationale des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale</p> <p>7023 - Convention collective nationale des entreprises agricoles de déshydratation</p> <p>8435 - Convention collective régionale des coopératives fruitières Ain Doubs Jura</p>
<b>Services à la personnes</b>	<p>3127 - Convention collective nationale des entreprises de services à la personne</p> <p>2098 - Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire</p>
<b>Commerce au détail</b>	<p>1517 - Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires</p> <p>2156 - Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires</p>
<b>Commerce de l'habillement</b>	<p>0675 - Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement</p> <p>468 - Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure</p> <p>500 - Convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet</p> <p>1483 - Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles</p>
<b>Enseignement et formation</b>	<p>3032 - Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie</p>
<b>Verre</b>	<p>0669 - Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre</p>
<b>Papier</b>	<p>3238 - Convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons</p>

**Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contactez votre interlocuteur habituel ou [social@odiceo.fr](mailto:social@odiceo.fr)).**

Veuillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.