

à la une

Département : SOCIAL

Adopté le 11 Octobre en Conseil des Ministres, le projet de Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 prévoit des mesures pour inciter au maintien en activité des seniors. Elles concernent les préretraites, la mise à la retraite d'office et le départ volontaire à la retraite avant 65 ans, avec l'accord de l'employeur. Le texte prévoit de rendre le recours aux préretraites d'entreprises, plus onéreux en doublant le montant de la taxe due par les employeurs et de soumettre également les indemnités de mise à la retraite à une contribution patronale calquée sur celle existante en matière de préretraite. Enfin, le dispositif transitoire de départ négocié, applicable entre 2010 et 2014 serait rendu moins avantageux.

Le thème du mois : Emploi des Seniors

I- Les préretraites :

I.1- Contribution spécifique de l'employeur sur les préretraites d'Entreprise « maison ».

Le taux de la contribution patronale sur les avantages servis aux salariés dans le cadre d'une préretraite d'entreprise serait porté de 24,15% à 50 %.

Le produit de cette taxe serait désormais affecté à la CNAV et non plus au Fonds de Solidarité Vieillesse.

Cette mesure a pour but de limiter le recours aux préretraites.

I.2- Relèvement du taux de CSG sur les allocations préretraite.

Le projet de Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 prévoit la suppression pour l'avenir des taux réduits (6,6% et 3,8%) et de l'exonération de CSG dont bénéficient les allocations de préretraite. Celles-ci seraient assujetties au taux de CSG applicable aux revenus d'activité soit 7,5 %.

I.3- Obligations déclaratives.

Tout employeur de personnel salarié ou assimilé dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, serait tenu d'adresser à l'Urssaf dont il relève, au plus tard le 31 Janvier de chaque année, une déclaration spécifique indiquant :

- le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente ;
- leur âge ;
- ainsi que le montant de l'avantage leur étant alloué.

Le modèle de déclaration sera fixé par arrêté.

Le non respect de cette obligation entraînerait une pénalité fixée à 300 fois le taux du salaire minimum garanti (965 € depuis le 1^{er} Juillet 2007).

I.4- Date d'application.

Ces dispositions seraient applicables aux allocations ou aux avantages perçus par les salariés dont la préretraite ou la cession anticipée d'activité a pris effet à compter du 11 Octobre 2007 (date de présentation du projet de Loi au Conseil des ministres).

La contribution prélevée sur les avantages versés aux anciens salariés qui bénéficiaient d'un avantage de préretraite ou de cessation anticipée d'activité antérieurement au 11 Octobre 2007, demeurerait régie par les dispositions en vigueur jusqu'à cette date.

II- Mise à la retraite d'office :

Les employeurs seraient redevables d'une contribution à leur charge exclusive sur les indemnités versées dans le cadre d'une mise à la retraite d'office du salarié que celui-ci ait ou non atteint l'âge de 65 ans. Cette mesure serait applicable aux indemnités versées à compter du 11 Octobre 2007 (y compris celles résultant d'une mise à la retraite prise par l'employeur avant cette date). Le taux normal de cette contribution serait fixée à 50 % mais à titre transitoire un taux réduit de moitié soit 25 % serait appliqué jusqu'au 31 décembre 2008.

Cette mesure, qui devrait rapporter 300.000 € de recettes supplémentaires en 2008, vise à dissuader le recours aux mises à la retraite d'office « le gouvernement entend dissuader très fortement le recours aux mises à la retraite d'office, sans attendre l'extinction au 31 décembre 2009 des accords de la branche dérogeant à l'interdiction de mise à la retraite d'office avant 65 ans ».

III- Le départ volontaire à la retraite avant 65 ans avec l'accord de l'employeur :

La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007 a créé pour la période du 1^{er} Janvier 2010 au 1^{er} Janvier 2014, un régime transitoire de départ volontaire à la retraite avant 65 ans dans les entreprises ayant conclu après l'entrée en vigueur de la Loi FILLON du 21 août 2003 et avant la publication de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2007, des accords de mise à retraite avant l'âge de 65 ans.

L'indemnité versée était au regard de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, assimilée à une indemnité de licenciement.

Pour rendre moins attractif le régime des indemnités de départ versées en application de ce régime transitoire, le projet de Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 revient sur cette mesure.

Le régime social de l'indemnité de départ volontaire versée dans ce cadre serait aligné sur celui moins avantageux, des indemnités de départ volontaire à la retraite (assujettissement aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu pour la fraction excédant 3.050 €). Cette mesure serait applicable à partir du 1^{er} Janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2013.

I. Revirement de jurisprudence : le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit au report de ses congés payés :

Par un arrêt du 27 septembre 2007, la Cour de cassation affirme que lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail (Cass. soc. 27 septembre 2007 n°05-42.293).

Dans cette affaire, une entreprise avait refusé d'accéder à la demande de l'un de ses salariés, en arrêt de travail justifié par une rechute d'accident du travail, de reporter les congés payés qu'il lui restait à prendre avant le 1^{er} juin de l'année prévue.

La Cour de cassation vient approuver la décision du conseil de prud'hommes d'octroyer au salarié des dommages et intérêts, en raison du préjudice causé par le refus de l'employeur de le faire bénéficier du report des congés payés non pris.

Il est à noter que la position de la Cour de cassation jusqu'à présent était de considérer que les congés non pris dans les délais impartis étaient perdus. Le législateur ne prévoit de possibilité de report qu'à titre exceptionnel (C. trav. art. L.223-9) et la jurisprudence considérait que seule la convention collective pouvait prévoir un report au profit du salarié (Cass. soc. 13 janvier 1998 n° 95-40.226).

Les congés constituant un temps de repos, le salarié ne peut pas obtenir d'indemnité compensatrice pour les jours qu'il ne prend pas, à moins qu'il ne se soit trouvé dans l'impossibilité d'en bénéficier du fait ou par la faute de l'employeur (Cass. soc. 25 février 1988 n° 85-46.266).

En outre, la jurisprudence n'avait jusqu'à présent apporté de tempérament à l'impossibilité pour le salarié d'exiger un report de ses congés que pour les salariées en congé de maternité (Cass. soc. 2 juin 2004 n°02-42.405).

Pour les autres motifs d'absence, la Cour de cassation continuait à refuser le report des congés, y compris dans l'hypothèse d'une absence pour maladie professionnelle (Cass. soc. 6 octobre 2004 n° 02-42.460).

La Cour opère par son arrêt du 27 septembre 2007 un revirement de jurisprudence, prenant en compte les textes et la jurisprudence communautaires. Ces derniers considèrent que le droit aux congés payés annuels constitue un principe de droit communautaire revêtant une importance particulière et garantissant un droit au repos effectif (CJCE, 6 avril 2006, aff. 124/05, RJS 8-9/06 n°1005).

La Cour de cassation a cependant pris le soin de circonscrire sa décision aux absences liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

On peut toutefois se demander quelle sera désormais la position de la Cour en cas d'absence pour simple maladie. A ce jour, la question reste entière.

Il est également à noter que le jour même, la Cour de cassation a admis que par accord particulier, les parties peuvent convenir d'un report de congés (Cass. Soc. 27 septembre 2007 n° 06-41.744).

II. Modification des conditions de travail et présomption de bonne foi de l'employeur :

Par un arrêt du 3 octobre 2007, la Cour de cassation rappelle le contenu de l'obligation de bonne foi, posée par l'article 1134 du code civil et inscrite à l'article L.120-4 du code du travail, lors de la mise en œuvre par l'employeur d'un changement des conditions de travail du salarié.

La Cour clarifie par la même occasion la question de la charge de la preuve en cas de contestation de cette obligation (Cass. Soc. 3 octobre 2007 n° 06-45.478).

Dans cette affaire, un salarié contestait son licenciement pour faute grave, intervenu à la suite du refus de sa mutation d'une agence à une autre, en application de la convention collective.

La cour d'appel de NANCY avait fait droit à la demande du salarié en retenant que l'employeur n'avait produit aucun élément matériellement vérifiable sur la nature et la consistance des besoins d'exploitation des deux lieux de travail (celui où était affecté le salarié et celui où il avait été muté), et qu'il ne démontrait pas que la mutation reposait sur un véritable besoin d'exploitation de ces deux agences (C.A. NANCY, Ch. Soc., 20 septembre 2006).

Considérant que la charge de la preuve avait été renversée, la Cour de cassation casse cet arrêt.

La Cour rappelle ainsi que la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail est conforme à l'intérêt de la société, confirmant ainsi la position adoptée par elle le 23 février 2005 (Cass. soc. 25 février 2005, Fort Cros c/ Sanchez, RJS 5/05 n°477).

C'est au salarié qu'il incombe de démontrer que cette décision a été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt ou qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

Cette décision est toutefois à appréhender avec la plus grande prudence. En effet, à l'instar de la cour d'appel de NANCY, certains juges du fond ont toujours tendance à imposer à l'employeur d'établir que sa décision a été prise dans l'intérêt de l'entreprise et à sanctionner ainsi notamment les abus et dérives dans l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction.

III. Pratique : décret n°2007-1348 du 12 septembre 2007 : les heures de sortie autorisées en cas d'arrêt de travail :

L'attribution des indemnités journalières de sécurité sociale est, entre autres conditions, subordonnée au respect par le salarié, en arrêt de travail pour maladie, des heures de sortie autorisées par son médecin (C. séc. soc. art. L. 323-6).

Auparavant, celles-ci étaient limitées à trois heures consécutives par jour.

Le décret n°2007-1348 du 12 septembre 2007, entré en vigueur le 15 septembre, précise les nouvelles règles et modalités de sortie des assurés (J.O 14 septembre 2007).

Le médecin peut désormais indiquer sur l'arrêt de travail :

- l'interdiction de toute sortie,
- l'autorisation de sorties, sauf de 9h à 11h et de 14h à 16h, excepté en cas de soins ou d'exams médicaux,
- l'autorisation de sorties libres. Dans cette dernière hypothèse, le médecin devra toutefois porter sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical justifiant cette autorisation.

Deux nouveautés sont ainsi apportées : la fixation de plages horaires précises d'interdiction de sortie, d'une part, et l'instauration de sorties libres devant être motivées, d'autre part.

Cette réforme n'est pas dénuée de portée pratique pour l'employeur, dans la mesure où la définition des plages horaires de sortie lui sert de référence lorsqu'il a la possibilité d'organiser des contre-visites médicales.

Si l'organisation d'un contrôle dans les hypothèses d'interdiction ou de limitation des sorties n'appelle pas d'observations particulières, si ce n'est que les plages horaires le permettant sont réduites de fait, l'organisation d'un contrôle en cas de sorties libres peut s'avérer plus délicate.

L'absence du salarié au moment du contrôle ne devrait pas en effet justifier la suppression de ses indemnités, celui-ci respectant les heures de sorties précisées par son médecin, selon les textes réglementaires (Cass. soc. 30 mai 2007 n° 06-42.396).

Pour nous contacter ou nous poser vos questions :

Patricia TALIMI (Docteur en Droit) - Stéphane BURTHE
Denis AGRANIER - Florence DEMAISON - Avocats