



La rentrée 2023 a été l'occasion de nombreuses actualités sociales impactant le fonctionnement au quotidien des entreprises.

Nous vous proposons ici une revue des principales mesures entrées en vigueur **au 1^{er} septembre 2023**.

Amélioration de l'accompagnement des couples confrontés à une ISG et de la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap d'une particulière gravité

(Lois des 8 et 19 juillet 2023)

- **La protection des femmes victimes d'interruption spontanée de grossesse (loi du 8 juillet 2023)**
 - *La protection des femmes victimes d'interruption spontanée de grossesse contre le licenciement*

Le nouvel article L. 1225-4-3 prévoit maintenant qu' « *aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluses* ».

Cette nouvelle disposition permet d'atténuer la différence de traitement existante avec les interruptions spontanées de grossesses intervenant à compter de la 22^{ème} semaine d'aménorrhée, puisque la salariée bénéficie dans ce cas **de la protection contre le licenciement** durant toute la durée potentielle du congé de maternité, soit 16 semaines au minimum, durant les congés payés pris immédiatement après un congé de maternité, et durant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes (L. 1225-4 du Code du travail).

L'employeur pourra néanmoins rompre le contrat de travail de la salariée concernée **s'il justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse**. Cette interdiction de principe ne fera pas obstacle à l'échéance d'un contrat à durée déterminée.

- *La suppression du délai de carence pour les arrêts liés à une interruption spontanée de grossesse*

En cas d'arrêt de travail, les salariées victimes d'une fausse couche **seront exemptées de délai de carence pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale**. Par dérogation au principe du délai de carence de trois jours posé par le Code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière de sécurité sociale sera « *accordée sans délai* ». Cette mesure concernera aussi bien les professions indépendantes que les non-salariés agricoles. En revanche, elle ne concernera pas le conjoint de la femme victime d'une fausse couche.

La suppression du délai de carence s'appliquera **au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2024**. Un décret nous précisera prochainement la date d'entrée en vigueur effective de cette mesure.

A titre de précision, le délai de carence de sept jours applicable au complément légal versé par l'employeur est maintenu.

- **La protection des salariés aidant d'un enfant (Loi du 19 juillet 2023)**

La loi du 19 juillet 2023 vise à « *renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité* ». De façon plus générale, la loi modifie la notion de proche aidant pour la remplacer par celle de « *salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche* ».

Cette loi modifie le code du travail pour :

- **garantir la protection contre le licenciement** des salariés pendant le congé de présence parentale ;
- **allonger le congé pour décès d'un enfant ;**

Ce congé est désormais de **12 jours** pour le décès d'un enfant ou **14 jours** lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

- **augmenter la durée du congé suite à l'annonce de la survenue d'un cancer, d'un handicap ou d'une pathologie chronique de l'enfant**

A partir du 21 juillet 2023, la durée minimale de ce congé passe à **5 jours** au lieu de de 2.

- **garantir l'accès au télétravail ;**

La loi impose désormais d'inclure dans les accords et chartes sur le télétravail, **les modalités d'accès d'un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche**. Par ailleurs, pour les entreprises qui n'ont pas d'accord ou charte et ne formalisent pas le télétravail par tout moyen, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur en situation de handicap ou un proche aidant, **l'employeur est obligé de motiver son refus**.

Organisation des élections professionnelles :

Obligation dans les TPE même en l'absence de candidats et saisine de la DREETS en l'absence de PAP

(Modification du CERFA du 8 août 2023

Cass.Soc.20 septembre 2023, n°22-60.114)

L'article L.2314-5 du Code du travail dispose que « *dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur **invite les organisations syndicales** mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L.2314-4* ».

L'administration considérait, jusqu'à récemment, que le processus électoral pouvait prendre fin à défaut de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés sur la tenue des élections du CSE. En effet, dans un questions-réponses publié en avril 2018, que « *le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées* » et l'employeur peut établir « *à cette date un procès-verbal de carence* » (CSE, questions-réponses, min. trav., avr. 2018, mis à jour janv. 2020).

Cependant, dans le cadre d'une mise à jour des formulaires CERFA des PV de carence et d'une information le 23 août 2023, le ministère du Travail vient de modifier sa posture et nous précise désormais que « *conformément à l'article L.2314-5 du Code du travail, l'employeur d'une entreprise de 11 à 20 salariés **doit organiser les élections professionnelles*** » malgré le défaut de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés.

Dans un modèle CERFA de procès-verbal de carence actualisé en date du 8 août 2023, un nouveau cadre a été ajouté, à remplir « *si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et qu'aucun salarié ne s'est porté candidat* ». **Doivent ainsi être renseignées les dates des premier et deuxième tours.**

Cela implique donc concrètement l'obligation pour les entreprises, y compris à défaut de candidat, non seulement d'inviter les syndicats en vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral, et en son absence d'organiser par voie de note unilatérale, les premier et second tours des élections.

L'administration du travail annonce que des précisions seront « mises en ligne sur le site internet du ministère du Travail dédié aux élections professionnelles aux fins d'explicitier aux entreprises les incidences des modifications intégrées dans le nouveau formulaire CERFA » et notamment sur les PV de carence établis au cours des mois précédents cette mise à jour.

Par ailleurs, dans un arrêt récent du 20 septembre 2023, la Cour de cassation est venue confirmer que dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, l'employeur, **à défaut d'accord préélectoral régularisé et valide, a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux** (Cass.Soc.20 septembre 2023, n°22-60.114).

Revirement de jurisprudence de la Cour de cassation concernant l'incidence des absences sur l'acquisition ou la prise des droits à congés

Au visa de l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, la Cour de cassation écarte les dispositions du droit français non conformes au droit de l'Union européenne, par 5 arrêts qui font date, rendus le 13 septembre dernier.

La Cour de cassation opère en effet à un revirement de jurisprudence sur les points suivants en lien avec le droit à congés payés des salariés :

- **La maladie non professionnelle** : Les salariés en maladie ont droit à des congés payés au titre de leur période d'arrêt de travail, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (Cass. soc., 13 septembre 2023, n°22-17.340 ; n°22-17.341 ; n°22-17.342).
- **L'accident du travail** : Le calcul du droit à congés payés des salariés en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail (Cass. soc., 13 septembre 2023, n°22-17.638).
- **Le congé parental d'éducation** : Le salarié a droit au report des jours non pris au moment du départ en congé parental à la date de reprise du travail (Cass. soc., 13 septembre 2023, n°22-14.043).
- **Le point de départ de la prescription** : La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que si l'employeur a mis son salarié en mesure de l'exercer en temps utile (Cass. soc., 13 septembre 2023, n°22-10.529).

Par ces arrêts, la Cour de cassation tend à « garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé », déconnectés d'une logique d'acquisition en lien avec l'accomplissement d'un temps de travail effectif...

Ces arrêts posent de multiples questions pratiques non seulement dans la gestion des congés payés en cours d'acquisition pour les salariés en poste mais également pour le passé, y compris pour les salariés qui ont d'ores et déjà quitté l'entreprise.

Le Département Droit social du Cabinet Racine Nantes programme un petit déjeuner le 19 octobre 2023 dédié à ces différents sujets pour répondre à toutes vos interrogations et appréhender les conséquences pratiques de ces décisions.



Les petits-dej' du Droit Social

“Acquisition de congés payés : les règles du jeu changent !”

>> Inscriptions

19 octobre 2023
8h00 - 9h30

Cabinet Racine
33 rue Lamoricière, 44000 Nantes

Report du dépôt dématérialisé du DUERP prévu initialement au 1^{er} juillet 2023

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, est venue transposer l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux, en vue de réformer la santé au travail. L'objectif principal est de renforcer la prévention des risques professionnels au sein des entreprises et décroiser la santé publique et la santé au travail.

Un décret d'application du 18 mars 2022 a apporté diverses précisions concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'employeur a désormais l'obligation de conserver le DUERP pour une durée minimale qui ne peut être inférieure à 40 ans, dans ses versions successives.

A cette fin, le DUERP et ses mises à jour doivent faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique.

Cette obligation devait être appliquée à compter :

- ✓ du 1er juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- ✓ de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Cependant, le portail numérique n'est toujours pas opérationnel.

Le Ministère du Travail du travail a été interrogé à ce sujet et de nouvelles dates de déploiement **de ce dispositif sont à prévoir.**

Il convient dans l'attente de bien conserver les versions successives de son DUERP au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Le nouveau régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 procède à une **harmonisation du régime social applicable aussi bien aux indemnités.**

Depuis le 1^{er} septembre 2023, la contribution patronale spéciale taxée sur le montant de l'indemnité spécifique de rupture est fixé à 30 %, sans avoir à distinguer selon l'âge du salarié, comme auparavant (L. 137-12, 2^o modifié du Code de Sécurité Sociale).

La fin des périodes d'essai supérieures à celles fixées par la loi

Depuis 2008, l'article L.1221-19 du Code du travail fixait des durées maximales pour les périodes d'essai, qui dépendent des différentes catégories de salariés.

Jusqu'ici, des durées plus longues pouvaient être instituées par des accords de branche conclus avant la loi du 25 juin 2008.

La transposition d'une directive européenne a mis fin à cette situation (Loi n° 2023-161 du 9 mars 2023).

Si des accords et conventions collectifs peuvent toujours instituer des durées d'essai plus courtes, depuis **le 9 septembre 2023**, aucun accord ne peut organiser des périodes d'essai plus longues.

Publication des décrets d'application de la réforme des retraites

L'essentiel de la réforme des retraites est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023 grâce à la publication de pas moins de 10 décrets au cours de l'été.

Nous attirons votre attention sur les points suivants :

- **L'évolution du dispositif de la retraite progressive**

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui porte réforme des retraites, a prévu d'intégrer la retraite progressive dans les articles L. 161-22-1-5 et suivants du Code de la sécurité sociale à effet du 1^{er} septembre 2023.

Deux décrets procèdent ainsi à la réécriture de la partie réglementaire du Code de la sécurité sociale sur la retraite progressive tout en améliorant le dispositif.

Pour faciliter la transition entre emploi et retraite, **la retraite progressive permet à l'assuré de cumuler l'exercice d'une activité à temps partiel et la perception d'une fraction de sa pension de retraite.**

Le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 prévoit à cet effet que la retraite progressive demeure accessible **deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit à 62 ans à l'horizon 2030**. Sans changement également, le décret n° 2023-751 du 10 août 2023 maintient la durée minimale d'assurance et de périodes équivalentes pour l'ouverture du droit à la retraite progressive à **150 trimestres** dans un ou plusieurs régimes obligatoires d'assurance vieillesse.

Le refus motivé de l'employeur

Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023, le refus de l'employeur d'un passage à temps partiel (à temps réduit pour le salarié en forfait-jours) du salarié souhaitant bénéficier de la retraite progressive **doit être motivé.**

Le refus de l'employeur doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise (L.3121-60-1 et L.3123-4-1 nouveau du Code du travail).

Aussi, les modalités de la demande de retraite progressive du salarié sont-elles fixées réglementairement.

La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, **deux mois au moins avant** la date souhaitée de début de la retraite progressive.

L'employeur dispose en retour **d'un délai de deux mois** à compter de sa réception pour y répondre au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception. Le défaut de réponse vaut accord.

- **L'acquisition de nouveaux droits à la retraite**

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 autorise désormais l'acquisition de nouveaux droits à la retraite dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite intégral. Ces nouveaux droits permettent de liquider **une nouvelle pension qui viendra compléter la première**.

Pour rendre le dispositif plus attractif, à la liquidation, le droit est ouvert au taux plein. **En revanche, aucun autre avantage (majoration, supplément ou accessoire) ne peut être attribué au titre de cette nouvelle pension.**

Obligation de cessation d'activité pour les salariés

Le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 maintient la condition de cessation d'activité avant la demande de liquidation. Ainsi, **la deuxième pension ne sera servie qu'à compter du premier jour du mois suivant la cessation d'activité salariée.**

Enfin, une nouvelle période de cumul emploi-retraite n'ouvrira pas droit à une troisième pension de vieillesse.

Modalités de dépôt de la nouvelle demande pension

L'attribution de la pension à l'issue d'une période de cumul emploi-retraite n'est pas automatique.

L'assuré doit en faire la demande au moyen d'un imprimé unique à l'ensemble des régimes concernés. La caisse destinataire sera tenue, le cas échéant, de communiquer aux autres régimes concernés copie de la demande.

En l'absence de dispositions particulières, la date d'effet de la nouvelle retraite est fixée dans les conditions de droit commun. Ainsi, l'assuré peut indiquer la date de départ choisie, sans que celle-ci ne puisse être antérieure au dépôt de la demande ni au 1er septembre 2023.

À défaut, le point de départ de la pension est fixé le premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande.

Plafond applicable à la seconde pension

La nouvelle pension de retraite issue du cumul emploi-retraite intégral est calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables à la pension du régime concerné. Les trimestres sont donc validés dans les conditions de droit commun.

Son montant est plafonné à 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale, dans chaque régime débiteur (soit 2 200 € par an en 2023).

Pour les salariés, le revenu servant de base de calcul à la nouvelle retraite issue du cumul emploi-retraite est le « *salaires mensuel moyen correspondant aux cotisations permettant la validation d'au*

moins un trimestre et versées au cours des mois d'assurance entre la date à laquelle l'assuré remplit les conditions du cumul emploi-retraite et la date d'entrée en jouissance de la nouvelle pension ».

Ainsi, **il convient de retenir dans le salaire mensuel moyen, les salaires de la dernière année même si elle est incomplète.**

- **Le compte professionnel de prévention, le « C2P » et la prévention de l'usure professionnelle**

Les modalités d'acquisition des points au titre du compte professionnel de prévention sont améliorées.

En ce sens, et à titre d'exemples, les seuils associés aux facteurs de risques professionnels « *travail de nuit* » et « *travail en équipes successives alternantes* » sont abaissés. Aussi, le nombre de points acquis en cas de polyexposition augmente et le plafond de 100 points pouvant être acquis sur toute la carrière du salarié est supprimé.

Désormais, 10 points ouvrent droit à une prise en charge d'un passage à temps partiel **pendant 4 mois, contre 3 mois auparavant** (R.4163-11, 2° modifié du Code du travail).

La loi de réforme des retraites instaure également **une quatrième possibilité d'utilisation du C2P** pour financer des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'une reconversion professionnelle et, si ces actions sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, **pour financer le maintien de la rémunération dans le cadre d'un congé spécial, dit de « reconversion professionnelle ».**

La valeur du point est également revalorisée à 500 € contre 375 €.

Les 20 premiers points du C2P, réservés jusqu'à présent au financement d'une action de formation, peuvent désormais être affectés à un projet de reconversion professionnelle. Les demandes de mise en œuvre d'un projet de reconversion professionnelle sont calquées sur celles du projet de transition professionnelle.

La loi 2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites a par ailleurs créé **un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)**. Ce fond a pour mission de participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation, de prévention, de formation, de reconversion au profit des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels dit « ergonomiques ».

Le décret du 10 août 2023 fixe les modalités d'établissement de la cartographie des métiers à risques, outre les conditions de financement des projets de transition professionnelle.

- **Surcote parentale et prise en compte des IJSS maternité pour les congés ayant débuté avant 2012**

S'agissant des pensions liquidées à partir du 1^{er} septembre 2023, **les indemnités journalières de sécurité sociale versées dans le cadre des congés de maternité ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2012 sont désormais prises en compte pour déterminer le salaire servant de base au calcul de la pension.**

Pour en bénéficier l'intéressée doit justifier au cours des 12 mois précédant la naissance, d'une affiliation aux assurances sociales du régime général, ayant fait l'objet d'un versement de cotisations, quel qu'en soit le montant (R.351-29, III du Code de la sécurité sociale).

Aussi, les parents ayant validé au moins un trimestre de majoration pour enfant (maternité, congé parental d'éducation ...) et qui justifie d'une carrière complète peuvent bénéficier d'une surcote au titre de l'année précédant l'âge minimum légal de départ à la retraite, soit dès 63 ans au terme de la réforme. Son montant est fixé à 1,25% par trimestre dans la limite de 5% au titre de l'année d'exercice.

- Les nouvelles modalités de rachat de trimestres

La loi portant réforme des retraites comporte plusieurs dispositions visant à assouplir les conditions de rachat de trimestres pour certains assurés, notamment ceux ayant suivi des études supérieures ou effectué des stages en entreprises et également les sportifs de haut niveau.

Le décret du 21 août 2023 précise les conditions de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} septembre 2023.

De nombreux sujets d'actualités sociales sont venus, comme à l'accoutumé, agrémenter cette période de rentrée.

Toute notre équipe se tient à votre disposition pour vous accompagner dans leur mise en œuvre et apporter des réponses concrètes aux différentes interrogations que vous vous posez, avec une préoccupation renforcée sur la question des droits à congés payés des salariés absents, en poste ou sortis des effectifs de l'entreprise.

Auteurs



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocate associée

a-lmary-cantin@racine.eu



Marie GUEHENNEUX
Juriste en droit social

mguehenneux@racine.eu