

N°71
OCTOBRE 2023

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chers lecteurs,

C'est avec plaisir que, nous détaillons pour vous l'actualité marquante juridique et sociale des derniers mois :

- La réforme des retraites : les mesures applicables depuis septembre 2023 ;
- Déduction pour frais professionnels : une (r)évolution dans le traitement social des remboursements de frais ;
- Convention Collective Unique de la Métallurgie : une nouvelle classification applicable au 1er janvier 2024 ;
- Fin de la dispense d'organisation des élections du CSE en l'absence de candidat dans les très petites entreprises.

Jurisprudences :

- Droit à congés payés pendant un arrêt de travail : une mise en conformité de la Cour de cassation avec le droit européen
- Invalidation des forfaits jours des services de l'automobile et des prestataires de service du secteur tertiaire

Nos équipes sont mobilisées pour vous accompagner au mieux dans l'exercice de votre pratique du droit social et de la gestion des ressources humaines.

Le Service Social & RH

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – LA REFORME DES RETRAITES : LES MESURES APPLICABLES DEPUIS LE 1 ^{ER} SEPTEMBRE 2023.....	3
ARTICLE 2 – DEDUCTION POUR FRAIS PROFESSIONNELS : UNE (R)EVOLUTION DANS LE TRAITEMENT SOCIAL DES REMBOURSEMENTS DE FRAIS	6
ARTICLE 3 – CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE DE LA METALLURGIE : UNE NOUVELLE CLASSIFICATION APPLICABLE AU 1ER JANVIER 2024	8
ARTICLE 4 – FIN DE LA DISPENSE D’ORGANISATION DES ELECTIONS DU CSE EN L’ABSENCE DE CANDIDAT DANS LES TRES PETITES ENTREPRISES	10
JURISPRUDENCES	11.
BREVES.....	14.

ARTICLE 1 – La réforme des retraites : les mesures applicables depuis le 1^{er} septembre 2023

Après la publication au Journal Officiel des deux premiers décrets d'application de la réforme des retraites le 4 juin 2023 (décret n° 2023-435 et n° 2023-436), pas moins de 16 autres décrets sont parus au Journal Officiel depuis fin juillet.

Ainsi, plusieurs dispositions ont pris effet au **1^{er} septembre 2023** et notamment : l'élargissement du dispositif de retraite progressive ; le cumul emploi-retraite ; la prévention de l'usure professionnelle ; le compte professionnel de prévention ; le rachat de trimestres à prix réduit au titre des études supérieures ou de stages.

Petit tour d'horizon de ces nouvelles mesures...

1- Élargissement du dispositif de retraite progressive

Deux décrets d'application de la réforme des retraites, publiés le 11 août dernier au Journal officiel, fixent les nouvelles conditions pour bénéficier de la retraite progressive à compter du 1^{er} septembre 2023.

Pour rappel, ce dispositif permet d'aménager sa fin de carrière et de réduire son activité en travaillant à temps partiel tout en commençant à percevoir une partie de sa pension de retraite. Dans ce cadre, le bénéficiaire continue de cotiser pour sa retraite afin d'améliorer le montant définitif de sa pension lors de son départ en retraite complète.

Actuellement, la retraite progressive peut être demandée deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, à condition d'avoir cotisé au moins 150 trimestres. Le dispositif permet ainsi de réduire son activité pour une durée comprise entre 40% et 80% d'un temps complet, à condition que l'employeur accepte le temps partiel.

Les décrets étendent l'accès à la retraite progressive, jusqu'alors réservé aux salariés, artisans et aux commerçants à l'ensemble des salariés. Les nouveaux bénéficiaires sont notamment les fonctionnaires, les professionnels libéraux relevant de la CNAV-PL et les avocats

Les décrets précisent également les conditions dans lesquelles ces actifs pourront en profiter. Ainsi, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive restera fixé deux ans avant l'âge légal. L'âge légal de départ à la retraite étant initialement de 62 ans est progressivement porté à 64 ans au rythme de trois mois par an. En conséquence, fin 2023, le dispositif de retraite progressive sera accessible à partir de 60 ans et trois mois, puis 60 ans et six mois en 2024, etc.

L'accès à la retraite progressive est facilité. Les salariés et les fonctionnaires devront envoyer leur demande par lettre recommandée, avec avis de réception, au moins deux mois avant la date de départ en retraite progressive. Autre nouveauté à compter du 1^{er} septembre 2023 : l'absence de réponse écrite et motivée de la part de l'employeur au bout d'un délai de deux mois vaudra accord. En cas de refus, l'employeur devra justifier que le temps partiel demandé par le salarié est

incompatible avec l'activité économique de l'entreprise. Actuellement, le silence de l'employeur est automatiquement considéré comme un refus.

2- Le compte professionnel de prévention

Les décrets 2023-759 et 2023-760 parus au Journal officiel le 11 août concrétisent l'application dès le 1er septembre 2023 des dispositions renforçant la prévention de l'usure professionnelle prévues à l'article 17 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Ces décrets actent la création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), afin d'améliorer la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques ». Il s'agit notamment du port de charges lourdes, des postures pénibles ou des vibrations mécaniques. Ce fonds est notamment destiné aux salariés exposés aux risques ergonomiques qui souhaitent engager une procédure de reconversion professionnelle.

Amélioration du compte professionnel de prévention

Autre point abordé par ces deux décrets, c'est l'amélioration du compte professionnel de prévention (C2P) afin de faciliter son recours, améliorer les droits existants et créer un droit à la reconversion professionnelle.

Deux facteurs de risque voient leurs seuils d'exposition abaissés

- **Le travail de nuit** : le seuil d'exposition est désormais de 100 nuits par an contre 120 nuits jusqu'alors (avec au moins 1 heure travaillée entre minuit et 5 heures du matin) ;
- **le travail en équipes successives alternantes** : le seuil d'exposition est désormais de 30 nuits par an contre 50 nuits jusqu'alors (avec au moins 1 heure travaillée entre minuit et 5 heures du matin).

Les conditions pour acquérir des points sont modifiées

- Les salariés peuvent désormais acquérir un **nombre de points illimité**, alors que le compte était jusque-là plafonné à 100 points ;
- **Chaque exposition à un facteur de risque, pendant un trimestre, donne droit à un point.** Par exemple, un salarié exposé à trois facteurs de risque pendant un trimestre va acquérir trois points soit 12 points par an. Avant la réforme, une exposition à plusieurs facteurs, pendant un trimestre, donnait droit à deux points maximums.

L'utilisation des points du compte professionnel de prévention est facilitée

Le barème de conversion des points pour les utilisations pour la formation et le temps partiel devient plus favorable : un point donnera le droit à un abondement du compte personnel de formation (CPF) de 500 € au lieu de 375 € et dix points permettront à tout titulaire d'un C2P de bénéficier de l'équivalent d'un mi-temps pendant 4 mois au lieu de 3 mois jusqu'ici.

Création d'une nouvelle utilisation de points

A compter du 1^{er} septembre 2023, les titulaires d'un C2P pourront bénéficier d'un projet de reconversion professionnelle. Cette nouvelle utilisation du compte leur permettra de suivre une formation professionnelle sans perte de rémunération et ainsi de pouvoir sortir de situations d'exposition à des facteurs de risques.

3- Cumul emploi retraite intégral

Le cumul emploi-retraite permet à une personne retraitée d'exercer une activité professionnelle et de percevoir à la fois ses revenus professionnels et sa pension de retraite.

A compter du 1^{er} septembre 2023, les assurés bénéficiant du dispositif **cumul emploi-retraite total** pourront se constituer de nouveaux droits à la retraite. C'est à la condition toutefois que la reprise d'activité, lorsqu'elle a lieu chez le dernier employeur, intervienne au plus tôt 6 mois après la liquidation de ses droits.

Le cumul emploi-retraite total nécessite que l'assuré bénéficie d'une retraite à taux plein et ait liquidé toutes ses pensions de retraite (base et complémentaire). Les nouveaux droits acquis n'affecteront pas le montant de la pension résultant de la première liquidation. En d'autres termes, l'assuré bénéficiera d'une nouvelle pension à titre complémentaire.

Le montant du plafond annuel de cette nouvelle pension est fixé à 5 % du PASS, soit 2199,60 € pour l'année 2023. Ce nouveau dispositif entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2023. Cependant, la liquidation des pensions intervenant à compter de cette date prendra en compte les droits constitués en vue d'une nouvelle pension à partir du 1^{er} janvier 2023.

4- Rachat de trimestres au titre des études supérieures et stages

Afin de compléter leur carrière, les assurés ont la possibilité de racheter jusqu'à 12 trimestres au titre de leurs années d'études supérieures. À partir du 1^{er} septembre 2023, il est possible de racheter à prix réduit des trimestres au titre d'un stage rémunéré en entreprise jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 30 ans (au lieu de la 2^{ème} année suivant la fin du stage).

De plus, le rachat à coût réduit de trimestres au titre des études supérieures peut, pour sa part, désormais s'effectuer jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 40 ans, au lieu du 31 décembre de la dixième année suivant la fin des études en question.

Il est ainsi possible de « racheter » des années d'études supérieures, de stages en entreprise ou des périodes avec interruption de carrière afin d'éviter une décote (réduction appliquée au montant de sa pension de retraite lorsqu'on part en retraite sans avoir droit à une retraite à taux plein) trop importante ou afin de pouvoir bénéficier plus tôt d'une retraite à taux plein.

ARTICLE 2 – Déduction pour frais professionnels : une (r)évolution dans le traitement social des remboursements de frais

Pour mémoire, la déduction spécifique pour frais professionnels (DFS) consiste en un **abattement de l'assiette de calcul des cotisations**, abattement allant de 5 % à 40 % selon les professions, dans la limite de 7 600 € bruts par année civile et par salarié.

Cet abattement est réservé à certaines professions listées par la circulaire de la DSS du 4 Août 2005, modifiant l'arrêté du 20 Décembre 2002. Sont notamment visées les professions du BTP (ouvriers du BTP), les artistes, les journalistes, les V.R.P., les ouvriers du secteur de la Propreté ou encore le personnel naviguant.

Comme nous l'avions déjà précisé dans la lettre sociale n°64, **depuis le 1^{er} janvier 2023, ce dispositif de DFS a été aménagé :**

- **Le salarié doit dorénavant supporter des frais pour bénéficier de la DFS.** En l'absence de frais effectivement engagés par le salarié ou si l'employeur prend en charge ou rembourse la totalité des frais professionnels, il sera impossible d'appliquer la DFS au titre du mois considéré.
- De son côté, **l'employeur devra disposer des justificatifs démontrant que le bénéficiaire a effectivement supporté des frais professionnels** (facture, ticket, ...), documents à produire en cas de contrôle par les services de l'URSSAF.
- **La DFS ne peut plus être appliquée à des éléments de salaire versés au titre d'une période de congés ou d'absence rémunérée ou non rémunérée.**
- En l'absence de décision du CSE ou d'accord collectif, **l'accord individuel du salarié est requis une fois par an** pour l'application de la DFS.

En outre et par principe, si l'employeur rembourse à un salarié bénéficiant de la DFS des frais professionnels définis par l'arrêté du 20 Décembre 2002 (indemnités de panier, frais de restaurant, indemnités de casse-croûte...), soit par remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires), soit par une prise en charge directe de frais, **ceux-ci doivent obligatoirement être réintégrés dans la base de calcul des cotisations sociales.**

Toutefois, suite à une récente évolution du Bulletin Officiel de Sécurité Sociale, **ce principe de réintégration des frais dans les bases de cotisations sociales ne s'applique plus aux cinq secteurs d'activité ayant négocié une sortie provisoire du dispositif de la DFS. Etant entendu que l'absence de réintégration dans l'assiette des cotisations reste circonscrite à la limite d'exonération URSSAF.**

Les cinq secteurs concernés sont les suivants :

- La construction,
- La propreté,
- Le transport routier de marchandises,
- L'aviation civile,
- Le journalisme.

Malgré cette mise à jour tardive du Bulletin Officiel de Sécurité Sociale, cette dérogation s'applique en principe depuis le :

- 1^{er} janvier 2021 pour le secteur de la propreté ;
- 1^{er} janvier 2022 pour le secteur de la construction ;
- 1^{er} janvier 2023 pour les secteurs du transport routier de marchandises, de l'aviation civile et pour les journalistes.

Cette dérogation aura notamment pour conséquence :

- Une baisse du salaire brut soumis à cotisations et, de fait, une économie de charges sociales pour l'employeur ;
- Une augmentation de la réduction générale de cotisations sociales pour les salariés rémunérés en dessous de 1,6 fois le SMIC ;
- Un salaire net à payer plus important pour le salarié ;
- Des cotisations de retraite et de chômage moins élevées et donc, en toute logique, l'acquisition de droits moins avantageux pour les salariés auprès des régimes concernés ;
- La diminution des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités de prévoyance en cas de maladie, maternité ou accident du travail, ces prestations étant calculées en fonction du salaire brut.

Afin de diminuer le coût salarial, **les entreprises concernées auront intérêt à modifier rétroactivement les bulletins de paie des salariés ayant opté pour la DFS**, en déduisant du salaire brut les frais professionnels jusqu'à présent intégrés dans la base de calcul des cotisations, et ce a minima à compter du 1^{er} janvier 2023. **En outre il pourrait paraître opportun pour les employeurs, de relancer en cette fin d'année pour une application en janvier 2024, la procédure de consultation des salariés n'ayant pas opté, jusqu'alors, pour la DFS.**

ARTICLE 3 – Convention Collective Unique de la Métallurgie : une nouvelle classification applicable au 1^{er} janvier 2024

Outre la récente réforme des couvertures de protection sociale complémentaire de la branche, la convention collective nationale de la métallurgie, conclue le 7 février 2022, substitue une classification unique des emplois aux quatre systèmes de classification existants jusqu'à présent dans la branche.

Une nouvelle classification est imposée aux entreprises et sera effective au 1er janvier 2024.

Elle comprend un référentiel d'analyse des emplois réalisé à travers six critères classants communs à tous les emplois :

1. Complexité de l'activité ;
2. Connaissances ;
3. Autonomie ;
4. Contribution ;
5. Encadrement/coopération ;
6. Communication.

Concrètement, ce dispositif permettra de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points, regroupées en 18 classes d'emplois, elles-mêmes regroupées en 9 groupes d'emplois identifiés par une lettre allant de A à I.

Une brochure explicative, émanant de la fédération patronale et des syndicats de la branche, relative à la répartition des classifications est disponible [ici](#).

Aucune grille de correspondance entre les grilles de classifications actuelles et la future classification n'est prévue : il sera donc nécessaire de coter l'emploi au regard du nouveau référentiel d'analyse pour obtenir le classement du poste occupé.

Dans les grandes lignes, ce travail de référencement des postes peut se décomposer comme suit :

1. Rassemblement/constitution de fiches descriptives d'emploi fondées à partir des 6 critères classants prévus par la nouvelle convention collective pour classer les salariés.
2. Détermination des classifications en définissant un degré pour chaque critère classant pour en définir la cotation.
3. Consultation du CSE, s'il existe, sur le contenu des fiches descriptives d'emploi et des classifications.
4. Notification à chaque salarié du classement de son emploi. Un délai d'un mois est demandé, après notification, pour répondre aux demandes éventuelles d'explications des salariés.
5. Mise en application en paie au 1er janvier 2024.

Des ressources documentaires ont été mises à disposition des entreprises, que vous pouvez retrouver [ici](#)

Cette nouvelle classification est assortie d'une grille unique déterminant les salaires minima hiérarchiques (SMH) pour chacune des 18 classes d'emploi, pour une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires.

De plus, au-delà d'autres points comme la refonte de la prime d'ancienneté par exemple, la nouvelle Convention Collective a notamment revu son dispositif d'aménagement du temps de travail. En principe plus flexible et plus lisible que les précédentes conventions collectives, ces dispositifs de temps de travail seront nécessairement liés aux choix réalisés lors de la classification des salariés.

Si ce n'est pas déjà fait, nous encourageons les entreprises concernées à se saisir rapidement de ce sujet. Pour indication, des informations et consultations auprès des représentants du personnel et des collaborateurs sont exigées par la branche dans la mise en place de la nouvelle classification, et supposent des délais pouvant être importants.

A compter du 1er janvier 2024, il ne sera plus possible d'utiliser les anciennes classifications.

ARTICLE 4 – Fin de la dispense d'organisation des élections du CSE en l'absence de candidat dans les très petites entreprises

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi pendant douze mois consécutifs, l'employeur doit informer le personnel, tous les 4 ans, de l'organisation des élections du CSE (Comité social et économique)

La procédure électorale débute par une invitation des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral et se poursuit par la tenue d'un premier tour de scrutin et d'un second tour de scrutin (uniquement en l'absence de quorum ou en l'absence de sièges pourvus lors du premier scrutin).

Toutefois, l'article L2314-5 du Code du travail prévoit une dérogation pour les entreprises de 11 à 20 salariés. Dans ces entreprises, l'employeur n'est tenu d'inviter les organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral, qu'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 de la tenue des élections.

En pratique, cette procédure simplifiée pour les entreprises de 11 à 20 salariés : se traduisait jusqu'alors, en l'absence de candidat dans un délai de 30 jours, par un achèvement du processus électoral et par l'établissement d'un procès-verbal de carence spécifique,

Or, au mois d'août dernier, le **cerfa de procès-verbal de carence pour les très petites entreprises de 11 à 20 salariés a été modifié et rend désormais obligatoire l'organisation de deux tours de scrutin en l'absence de candidat**. Le ministère du travail a confirmé cette nouvelle position le 29 septembre 2023, dans un question réponse.

Il reste toutefois possible pour les entreprises de se dispenser de l'invitation des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral dans le respect des conditions visées ci-dessus. Dans ce cas de figure, les modalités d'organisation de l'élection devront être fixées dans une note d'information établie par l'employeur.

A noter, depuis le 24 juillet, les procès-verbaux d'élections professionnelles devront être envoyés à l'adresse CTEP suivante : CTEP - TSA92315- 62971 ARRAS CEDEX 9

JURISPRUDENCES

A LA UNE

Droit à congés payés pendant un arrêt de travail : une mise en conformité de la Cour de cassation avec le droit européen

Par deux arrêts du 13 septembre 2023 (C. cass., 13 sept. 2023, n^{os} **22-17.340** à 22-17.342, **22-17.638**) la Cour de cassation écarte les dispositions du droit français non conformes au droit de l'Union européenne en matière de congés payés.

Pour rappel, la directive 2003/88/CE du 4 novembre, dans son article 7, impose à tous les États membres de l'UE de prendre « **les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines**, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ». La Cour de Justice de l'Union Européenne en 2012 avait déjà sanctionné l'État français en raison de la non-conformité de notre droit national à la directive européenne.

Par ailleurs, l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union prévoit notamment que tout travailleur a droit à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. Ce texte est un des fondements principaux sur lesquels s'appuie la Cour de cassation pour écarter l'application des dispositions du droit français.

Les dispositions contestées dans les décisions étaient les suivantes :

- Selon le droit français, un salarié atteint d'une maladie non-professionnelle ne pouvait acquérir de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de travail ;
- Par ailleurs, l'indemnité compensatrice de congé payé devait être limitée à une seule année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Enfin, était également questionné le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés.

La Cour de cassation met définitivement fin à ces non-conformités en considérant désormais que :

- Les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non) doivent acquérir des droits à congés payés **en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler** – selon le droit de l'UE, l'arrêt de travail étant indépendant de la volonté du salarié, il ne peut avoir d'impact sur le calcul des droits à congés payés ;

- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congés payés **ne peut être limitée à un an** – et doit pouvoir bénéficier d'un droit à congés payés couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

Délai de prescription

Si les droits à congés payés sont assimilés à des créances salariales et se prescrivent par trois ans à compter de l'expiration de la période où ils auraient dû être pris, la Cour de cassation a, dans un troisième arrêt du 13 septembre, restreint la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la prescription en la matière.

La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile (Cass soc 13 septembre 2023, n°22-10.529). L'employeur, confronté à une demande de rappel de congés, ne peut donc invoquer la prescription triennale que s'il justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent pour mettre le salarié en mesure de prendre ses congés. Ce qui, par définition semble difficile voire impossible pour le passé.

Quelles conséquences à ce revirement ?

Toutes les entreprises relevant du droit du travail français sont concernées par ces décisions et doivent, normalement s'y conformer dès à présent.

Pour le passé, les services de ressources humaines risquent d'être confrontés à des demandes de régularisation de la part de salariés ou d'anciens salariés ayant vu leur droit à congés annuels limités en raison d'un arrêt maladie ou d'un arrêt accident du travail supérieur à un an.

On peut également s'interroger sur l'impact particulier de ces décisions dans les professions pour lesquelles les congés payés sont gérés et mutualisés par le biais d'un système de caisses. Un récent flash info de la caisse congés intempéries du BTP sur le sujet annonce que *« la décision fait l'objet de nombreuses analyses de la part des professionnels du droit en général et des experts du réseau CIBTP en particulier, en lien avec les Pouvoirs publics et les organisations professionnelles. » et explique qu'« en l'état, les effets concrets et les modalités d'application de ces évolutions du régime juridique sont en cours d'évaluation ».*

Dans l'attente de nouvelles décisions de la Cour de cassation et d'une hypothétique mais fortement souhaitée intervention de l'exécutif ou des branches professionnelles, demeurent un grand nombre de questions qui ne manqueront pas d'occuper les entreprises et les praticiens, voire les juridictions sociales, dans les prochains mois.

En tout état de cause, ces arrêts d'une grande importance pratique peuvent représenter un coût financier important pour les entreprises qu'il peut s'avérer judicieux d'évaluer sans attendre.

Invalidation des forfaits jours des services de l'automobile et des prestataires de service du secteur tertiaire

Dans deux arrêts de juillet 2023 la Cour invalide les conventions de forfaits jours qui visent la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, du contrôle technique automobile ainsi que celles de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 juillet 2023, 21-23.387 ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 juillet 2023, 21-23.222).

La Cour de Cassation retient que les dispositions de ces deux conventions collectives : « ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ».

La cour considère que ces conventions ne permettent pas d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Ce qu'il faut retenir de ces arrêts :

Les conventions de forfait jours conclues sur la base d'accords collectifs incomplets ne seront plus frappées de nullité ni privées d'effet **si l'employeur a mis en place les mesures supplétives suivantes prévues à l'article L. 3121-65 du Code du travail :**

« 1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération. »

BREVES

Bonus-malus : quelques nouveautés en cette rentrée

Les nouveaux taux de séparation médians ont été publiés

Pour rappel, les contributions d'assurance chômage sont modulées en fonction du taux de rupture de contrat de travail, dans les entreprises de plus de 11 salariés relevant de certains secteurs d'activité qui ont été fixés par l'arrêté du 28 juin 2021.

Les secteurs concernés sont :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
- Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Hébergement et restauration
- Transport et entreposage
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie

Ce taux que l'on appelle le taux de séparation médian d'un secteur correspond à la médiane des taux de séparation de l'ensemble des entreprises d'au moins onze salariés de ce secteur. Les taux calculés sur la base des taux de séparation observés sur la période de référence allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, ont été publiés au Journal officiel.

Les entreprises concernées doivent donc les utiliser pour calculer les cotisations dues au titre des périodes d'emploi courant **du 1er septembre 2023 au 31 août 2024**.

A noter, les Urssaf devraient mettre à disposition un téléservice permettant le dépôt et le traitement des demandes de communication adressées par l'employeur (ou par son tiers déclarant), des données nécessaires à la détermination du nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition, ayant servi à la modulation de leur taux de contribution à l'assurance-chômage.

Renforcement de la protection des familles et congés pour événements familiaux

Selon la loi du 19 Juillet 2023 visant 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, il est prévu :

- Augmentation du congé prévu pour décès d'un enfant
 - 12 jours ouvrables (au lieu de 5) dans le cas général
 - 14 jours ouvrables (au lieu de 7 jours ouvrés) en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent d'un enfant

- Augmentation du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables au lieu de 2

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 21 juillet 2023, à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des durées plus longues.

Ce congé n'entraîne aucune réduction de rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congé payés.

Protection et accompagnement des femmes victimes de fausse couche

La loi du 7 Juillet 2023 permet une meilleure prise en charge des femmes après une « fausse couche » :

-arrêt maladie sans délai de carence contrairement à un arrêt classique pour les salariés du secteur privé, public ainsi que pour les indépendants et non-salariés agricoles (application prévue au plus tard le 1er janvier 2024).

-parcours d'accompagnement pluridisciplinaire afin d'accompagner les couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse en y associant des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux (depuis le 1er septembre 2024).

-mesure de protection contre le licenciement : pas de rupture du contrat possible pendant les 10 semaines suivant l'interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluses (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour une raison étrangère à ce fait).

Nouvelle obligation d'informer l'inspecteur du travail en cas d'accident mortel

Selon le décret N°2023-452 du 9 Juin 2023, les employeurs doivent désormais informer l'inspection du travail dans les 12 heures suivants le décès du salarié (ou les 12 heures à partir du moment où l'employeur en a connaissance), lors de la survenance d'un accident mortel du travail.

Cette règle permettant de lutter contre l'altération des preuves, sera sanctionnée en cas de non-application : amende de 1500€ (contravention de 5^e classe) portée à 3000€ en cas de récidive.

L'information par l'employeur doit se faire par tout moyen permettant de déterminer la date d'envoi de cette information (LRAR par exemple).

Les informations à communiquer sont les suivantes : coordonnées de l'employeur, coordonnées de la victime, date, lieu, heure et circonstances de l'accident, coordonnées des témoins éventuels.

N°71
OCTOBRE 2023



LBA

WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

2, rue de l'Hôtellerie - 44470 CARQUEFOU

Tél : 02 51 85 28 30 / Fax : 02 40 25 19 08

E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL