

FORMATION DROIT SOCIAL

« ÉVOLUTIONS LÉGALES, CONVENTIONNELLES ET JURISPRUDENTIELLES 2023 »

Animée par Géraldine PINSON-RUBIN
Avocat et Médiateure

20 février 2024
version 1



Festal

Coopératives
Lin & Chanvre

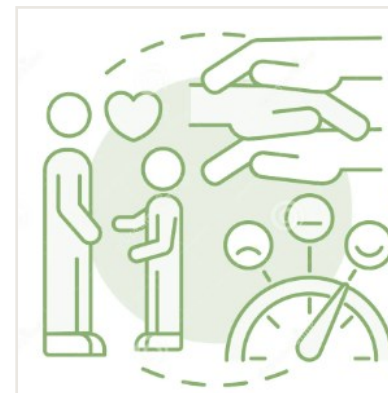


01



ACTUALITES
LEGALES

SOCIALES
2023





Au terme d'un parcours parlementaire chaotique, la [loi n° 2023-270 du 14 avril 2023](#) « de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 » (LFRSS) a finalement été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat, puis promulguée par le Président de la République. Elle a été publiée au Journal officiel le 15 avril 2023, après une censure partielle du texte par le Conseil constitutionnel ([Cons. const., 14 avr. 2023, DC n° 2023-849 DC](#)).



Il s'agit essentiellement de reculer l'âge légal de départ à la retraite et d'allonger le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.



L'essentiel des mesures prévues par le texte s'appliquent aux pensions qui prennent **effet à compter du 1^{er} septembre 2023**, sauf mention contraire. Quelque trente décrets d'application de la loi sont attendus, dont certains sont intervenus l'été 2023.

❏ LES GRANDES LIGNES DE LA RÉFORME DES RETRAITES

➤ Condition d'âge

La liquidation d'une pension de vieillesse est possible à partir d'un âge progressivement réévalué de 62 à **64 ans** (CSS, art. L. 161-17-2 et CSS, art. L. 351-1), à raison de 3 mois par génération, pour les assurés nés à partir du 1^{er} septembre 1961.

L'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite débute au 1^{er} septembre 2023 et permettra d'atteindre 64 ans en 2030, pour les assurés sociaux nés en 1968.

En revanche, l'**âge du taux plein automatique** (quelle que soit la durée d'assurance acquise) **demeure fixé à 67 ans** (CSS, art. L. 351-8).

La condition d'âge fait néanmoins déjà l'objet de différents aménagements. Un nouvel article L. 351-1-1 A du Code de la sécurité sociale dresse la liste des différents départs anticipés.

Il abaisse la condition d'âge « d'au moins un an », dans des conditions fixées par décret :

- pour les assurés sociaux concernés par la **retraite progressive** de l'article L. 161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale ;
- pour les assurés bénéficiaires d'un départ en retraite **au titre d'une carrière longue** (CSS, art. L. 351-1-1) ;
- pour ceux reconnus **inaptes au travail** dans les conditions prévues à l'article L. 351-7 du Code de la sécurité sociale ;
- pour ceux justifiant d'une incapacité permanente importante dont le taux sera fixé par décret (CSS, art. L. 351-1-5).

La condition d'âge est également « abaissée d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans » pour les assurés handicapés visés par l'article L. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale et « d'une durée ne pouvant excéder deux ans » pour les assurés titulaires d'un compte professionnel de prévention (CSS, art. L. 351-1-1 A).

➤ La durée d'assurance

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme	Trimestres supplémentaires après réforme
1960	62 ans	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres	2
1964	63 ans	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1
1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

➤ Départs anticipés

La réforme regroupe les dispositifs de départ anticipé, visant à limiter les effets du relèvement de l'âge légal, au sein d'une seule disposition « générique » (art. 11 de la loi, voir n° [1412](#)).

L'âge de départ à la retraite est maintenu à :

- 55 ans pour les travailleurs handicapés s'ils justifient d'un nombre de trimestres cotisés (la condition de durée totale d'assurance étant supprimée) ;
- 60 ans pour les assurés ayant un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 20 % (deux ans avant l'âge légal si le taux est compris entre 10 % et 19 %) ;
- 62 ans pour l'invalidité et l'inaptitude, devenant ainsi un dispositif de départ anticipé du fait de la réforme.

❑ LE SOUHAIT D'AMÉLIORER LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

➤ L'accès à la retraite progressive facilité – Décrets N°2023-751 et n°2023-753 du 10/08/2023

La retraite progressive ménage une transition entre activité professionnelle et retraite en permettant aux assurés de réduire leur activité professionnelle tout en percevant une partie de leur pension de retraite.

- **Le refus de l'employeur est encadré**

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.

Les modalités de la demande de retraite progressive du salarié sont 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 alors 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.**

NB : Rappelons que la loi Retraites a encadré le refus de l'employeur pour l'accès au dispositif.

Dès lors que le salarié a atteint l'âge requis pour bénéficier de la retraite progressive, l'employeur ne pourra s'opposer à la demande de passage à temps partiel (ou à temps réduit pour les salariés en forfait-jours) que si la durée de travail souhaitée est « ***incompatible avec l'activité économique de l'entreprise*** ». Compte tenu de l'objectif du législateur de favoriser l'accès à la retraite progressive, cette **notion devrait être interprétée de manière restrictive**. Des précisions administratives sur cette notion seraient souhaitables. En pratique, en cas de refus, l'employeur devra motiver sa décision par écrit.

- **La retraite progressive ouverte aux salariés non assujettis à une durée de travail**

Les deux seuils entre lesquels doit être comprise la quotité de temps de travail pour bénéficier de la retraite progressive demeurent identiques. La quotité de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 40 % ni supérieure à 80 % d'un temps plein. Pour les salariés en forfait-jours, la quotité de travail à temps réduit reste comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle à temps complet exprimée en jours (ou du revenu minimal en cas d'activité non assujettie à une durée de travail : VRP, journaliste pigiste...).

- **Report de l'âge de départ en retraite progressive**

La retraite progressive reste accessible, comme avant, deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 62 ans à terme (en 2030, pour les assurés nés à compter du 01/01/1968).

- **Le montant initial de la fraction de pension**

Pendant la période de retraite progressive, la fraction de pension servie à l'assuré reste égale à la différence entre « 100 % et la quotité de travail à temps partiel ou réduit » exercée par l'assuré, par rapport à un temps complet.

- **Les conditions de suppression ou de suspension de la retraite progressive**

La suppression de la retraite progressive est effective en cas de reprise d'une activité à temps complet ou de **demande de retraite définitive. Le salarié doit adresser à son employeur un courrier de départ volontaire à la retraite**, qui sera irréversible.

➤ Le cumul emploi-retraite

Pour renforcer l'attractivité du dispositif, la loi portant réforme des retraites a rendu créateur de droits supplémentaires à la retraite le **cumul emploi-retraite dit « intégral » ou « total »** (la retraite doit être liquidée à taux plein à partir de l'âge légal).

- **Règles de calcul et montant maximal de la seconde pension**

Pour rappel, la LFRSS pour 2023 permet désormais **l'acquisition de nouveaux droits à la retraite dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite, sur le régime de base**. Ceux-ci seront sans incidence sur le montant de la pension résultant de la première liquidation, mais permettront **une seconde liquidation qui viendra compléter la première**.

Il est prévu que cette **seconde liquidation bénéficie du taux plein**, étant précisé qu'aucune majoration, supplément ou accessoire, ne pourra être octroyée au titre de cette nouvelle pension.

RAPPEL :

L'ANI de l'Agirc-Arrco du 5/10/2023 prend en compte cette évolution, et prévoit une mesure similaire **pour la retraite complémentaire. A compter du 1er janvier 2024**, les assurés en cumul emploi-retraite intégral pourront bénéficier d'une nouvelle retraite Agirc-Arrco. Ces droits seront constitués dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Contrairement au régime général, l'acquisition des droits ne portera que sur les cotisations dues au titre de la tranche 1 de la rémunération, soit jusqu'à 1 PASS. Au-delà, les cotisations seront dues mais ne permettront pas d'acquérir des droits à la retraite complémentaire (préservation du régime).

➤ Le cumul emploi-retraite (suite)

• Règles de calcul

La nouvelle retraite issue du cumul emploi-retraite sera calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables à la pension du régime concerné, sous réserve de dispositions particulières. Les trimestres seront donc validés dans les conditions de droit commun.

De plus, son **montant ne pourra dépasser un plafond annuel, fixé à 5 % du Pass** (plafond annuel de la sécurité sociale), dans chaque régime débiteur (soit 2 318,40 € par an en 2024).

• Modalités de dépôt de la nouvelle demande pension

L'assuré devra formuler sa demande de liquidation d'une deuxième pension de retraite au moyen d'un **imprimé unique à l'ensemble des régimes concernés**, qui sera fixé par arrêté ministériel.

La caisse destinataire sera tenue, le cas échéant, de communiquer aux autres régimes concernés copie de la demande.

• Obligation de cessation d'activité pour les salariés

Pour les salariés, il est maintenu 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.

La loi du 19/07/2023, entrée en vigueur le **21 juillet 2023**, renforce les droits des salariés parents d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. elle allonge la durée de certains congés familiaux, introduit une protection contre la rupture du contrat de travail au profit des bénéficiaires d'un congé de présence parentale et facilite l'accès au télétravail des aidants.

❏ CONGÉS POUR DÉCÈS D'UN ENFANT

- Le congé pour décès d'un enfant passe de cinq à **12 jours ouvrables**.
- Il est porté à 14 jours ouvrables (au lieu de 7 auparavant) dans les cas suivants : lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ; quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ; en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;

❏ CONGÉS POUR LE HANDICAP D'UN ENFANT

- le congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant passe, quant à lui, à **cinq jours ouvrables**, au lieu de deux jusqu'à présent ([C. trav., art. L. 3142-4](#)).

❏ TÉLÉTRAVAIL DES SALARIÉS AIDANTS

- Afin de simplifier l'accès au télétravail pour les salariés aidants, l'article L. 1222-9 CT impose désormais à l'accord collectif mettant en place le télétravail ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur, de préciser « *les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail* ».
- De même, dans les entreprises dans lesquelles le télétravail est formalisé par un accord entre le salarié et l'employeur, en l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur est dorénavant expressément tenu de motiver son éventuel refus du télétravail demandé par le salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

❏ PROTECTION DES SALARIÉS EN CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE - L. 1225-4-4 CT

- Pendant le congé de présence parentale, mais également durant les « périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel », l'employeur ne peut rompre le contrat de travail qu'en cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.
- Pour rappel, ce congé est ouvert au salarié dont l'enfant à charge « est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants » et qui se trouve ainsi contraint de réduire son activité, pour une durée maximale de 310 jours ouvrés, renouvelable une fois ([C. trav., art. L. 1225-62](#)).

RAPPEL LEGAL

❑ PROTECTION DES PARENTS EN CAS DE NAISSANCE D'UN ENFANT - ARTICLE L1225-4-1

- « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail **d'un salarié** pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant ».

❑ PROTECTION DES PARENTS EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT - ARTICLE L1225-4-2

- « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou de la personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le salarié a la charge effective et permanente. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant. ».

❑ PROTECTION ÉTAT DE GROSSESSE - CONGÉ MATERNITÉ - ARTICLE L1225-4

- « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.
- Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

- L'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été signé par 4 organisations syndicales de salariés (CFTC, CFDT, CFE-CGC et FO).
- Il s'applique aux **coopératives adhérentes à la CPME (La Coopération Agricole a adhéré à la CPME en janvier 2023)**.
- Cet accord a pour vocation de rendre plus accessibles les dispositifs de partage de la valeur aux entreprises et à leurs salariés, en particulier ceux des petites entreprises.
- L'objectif de l'accord est d'identifier de nouveaux leviers pour poursuivre la simplification des dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié et renforcer leur attractivité ainsi que de mieux articuler les mécanismes entre eux.
- Seront présentés ci-après les principales mesures intéressant les entreprises.

- **La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 dite « loi sur le partage de valeur »** portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise **entre en vigueur le 1er décembre 2023** sauf pour ses dispositions soumises à une date d'entrée en vigueur spécifique ou nécessitant la publication d'un décret d'application.
- Elle instaure de nouveaux dispositifs de partage de la valeur, fait entrer la PPV dans la sphère de l'épargne salariale et réforme sur différents points l'intéressement, la participation, les plans d'épargne et les AGA (attribution gratuite d'actions).
- La loi du 29 novembre 2023 reprend, **le plus fidèlement possible**, l'essentiel des **propositions de l'ANI**, qui comprenait par ailleurs de nombreuses recommandations de bonnes pratiques à destination des entreprises.

❑ MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES RESULTATS EXCEPTIONNELS (ARTICLE 9 – L3346-1 CT)

- Sont concernées les entreprises **de 50 salariés et plus (ou appartenant à une UES d'au moins 50 salariés), pourvues d'au moins un délégué syndical**
- Lorsque ces entreprises ouvrent une négociation pour mettre en œuvre la participation ou l'intéressement, cette négociation doit également porter sur :
 - La définition de ce qui constitue une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal (tel que défini pour la formule légale de participation – **particularité coop R523-9 CRPM notions de bénéfices et de capital**)
 - Les modalités d'un partage de la valeur avec les salariés lorsque l'augmentation exceptionnelle ainsi définie survient

NB : Dans les entreprises **de 50 salariés et plus déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement avant le 29/11/2023, une négociation doit s'ouvrir avant le 30 juin 2024 pour insérer cette clause.**

❑ MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES RESULTATS EXCEPTIONNELS (ARTICLE 9 – L3346-1 CT) (SUITE)

- La définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice doit prendre en compte les critères **tels que (liste non limitative)**
 - La taille de l'entreprise
 - Le secteur d'activité
 - Les bénéfices réalisés, lors des années précédents ou les évènements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice

- Le partage de la valeur déclenché par des résultats exceptionnels peut **prendre la forme** :
 - soit du versement d'un supplément de participation ou d'un supplément d'intéressement si l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement, dans les conditions de droit commun

 - Soit d'une ouverture **d'une nouvelle négociation** pour mettre en place :
 - Un régime d'intéressement si l'entreprise n'en ait pas dotée
 - Un supplément de participation ou d'intéressement, à condition que l'accord initial de participation ou de participation ait donné lieu à un versement

❑ MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES RESULTATS EXCEPTIONNELS (ARTICLE 9 – L3346-1 CT) (SUITE)

NB : Ces dispositions (Article L3346-1 CT) **ne s'appliquent pas** aux entreprises :

- Dotées d'un accord de participation ou d'intéressement comportant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
- ou mettant en œuvre un régime de participation avec une formule de calcul plus favorable aux salariés que la formule légale prévue à *l'article L. 3324-1*.

❑ UN PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE – PPVE

Ce dispositif est subordonné à la publication **d'un décret** précisant les modalités du PPVE.

La PPVE permet aux employeurs d'intéresser financièrement leurs salariés à la valorisation financière de leur entreprise sans passer par un mécanisme d'actionnariat salarié.

- Les entreprises et les groupes d'entreprises (dont les groupes coopératifs – coop, unions de coop et filiales) peuvent mettre en place par accord un PPVE débouchant sur le versement d'une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise augmente au cours d'une période de 3 ans.
- **Aucune condition d'effectif n'est prévue.**
- Le PPVE doit **bénéficier** à tous les salariés de l'entreprise ayant **une ancienneté d'au moins un an** (ou moins par accord).
 - **Cette ancienneté s'apprécie à la date de point de départ de la période de 3 ans définie par l'accord mis en place**, en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés par le salarié dans l'entreprise ou le groupe au cours des 12 mois précédant cette date.
 - **NB** : Le salarié qui a atteint l'ancienneté requise au cours de la durée de 3 ans ou qui quitte l'entreprise définitivement pendant cette période de 3 ans ne bénéficie pas de la prime.

❑ UN PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE – PPVE (SUITE)

- Les entreprises peuvent mettre en place un seul PPVE sur une même période de 3 ans.
- Le PPVE est institué par **accord selon les mêmes modalités que la participation** (3 possibilités légales).
- L'accord est établi sur **rapport spécial** :
 - Du CAC de l'entreprise
 - Ou s'il n'existe pas, d'un CAC désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du Groupe
- **Contenu de l'accord :**
 - **Le montant de référence** auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise et les éventuelles conditions de modulation de ce montant
 - **La formule de valorisation** retenue pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négos sur un marché règlement
 - **La date de début du plan** qui constitue le point de départ de la durée de 3 ans
 - **La ou les dates de versements de la prime**
 - Une reconduction éventuelle

❑ UN PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE – PPVE (SUITE)

- Le PPVE doit être **déposé** auprès de l'administration (*pas de publication comme tous les accords d'épargne salariale*) dans des conditions fixées par décret afin de pouvoir ouvrir droit aux **exonérations fiscales et sociales (cf. ci-après)**.
- Le PPVE permet aux salariés de bénéficier d'une prime si la valeur de l'entreprise augmente au cours de la période de 3 ans définie par l'accord.
- Le taux de cette variation de la valeur de l'entreprise correspond à l'évaluation constatée de cette valeur entre les dates de début et de fin du plan fixées par l'accord.
- Pour les entreprises non cotées en bourse, la formule de valorisation de l'entreprise est fixée par l'accord et s'applique pour les deux dates. A défaut ou si formule à appliquer impossible, la valorisation est égale au montant de l'actif net réévalué calculé d'après le bilan le plus récent.

❑ UN PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE – PPVE (SUITE)

- **Calcul** : La prime se calcule en appliquant le taux de variation de la valeur de l'entreprise (lorsqu'il est positif) au montant de référence fixé pour chaque salarié conformément à l'accord. *Lorsque le taux est nul ou négatif, aucune prime n'est versée.*
 - Le montant de la prime versé à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice est **plafonné** à 75% du PASS
- **Versement** : **Les sommes dues** sont arrêtées dans un délai de 7 mois à compter de la date de fin du plan et versées , en un ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.
- **Principe de non-substitution** : Les sommes versées en application du PPVE n'ont pas le caractère d'élément de salaire. Elles ne peuvent **pas se substituer à des éléments de rémunération** (soumis à cotisations Art L242-1 CSS) en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du PPVE ou qui deviennent obligatoires en vertu de règle légales, contractuelles ou d'usage ni à aucun autre dispositif d'épargne salariale.

❑ UN PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE – PPVE (SUITE)

➤ Un régime fiscal et social favorable :

- En cas d'affectation de tout ou partie de la prime à une PEE ou à un PER d'entreprise, les sommes bloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5% du montant maximal de la prime, soit 3,75% PASS.
- En cas de versement immédiat : la prime PPVE est soumis à l'IR
- Les primes versées au cours **des exercices 2026 à 2028** relèvent du régime suivant, qu'elles soient versées directement ou placées sur un PEE :
 - Exonération de toutes les cotisations sociales, de forfait social, de la participation-construction, contribution formation professionnelle
 - MAIS SOUMISES à une contribution à la Cnav (20%)

Compte tenu des délais de négos d'un PPVE et de la durée incompressible de 3 ans, les 1ers versements n'interviendront vraisemblablement qu'en 2027.

❑ UNE PARTICIPATION MISE EN PLACE À TITRE VOLONTAIRE POUVANT ÊTRE MOINS FAVORABLE QUE LA FORMULE LÉGALE (ARTICLE 6)

Concrètement, les signataires de l'accord (et la loi) souhaitent que les entreprises de moins de 50 salariés puissent mettre en place :

- soit le dispositif de participation de branche existant par accord collectif ou décision unilatérale : à cet effet, les partenaires sociaux de chaque branche professionnelle ouvriront, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation volontaire dont la formule pourra déroger à la formule légale de la participation, dans un sens inférieur à cette formule ;
- soit, par accord collectif de travail (selon les 3 options prévues pour la participation), une autre formule dérogatoire de participation pouvant donner un résultat inférieur à celui de la formule légale de la participation

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation volontaire au 1^{er} décembre 2023 conclu au niveau de l'entreprise ne peuvent mettre en place une formule dérogatoire, sauf à négocier un nouvel accord. (pas possible par accord de branche).

Ce dispositif est expérimental pour 5 ans.

❑ GENERALISATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE 11 A MOINS DE 50 SALARIES (ARTICLE 7)

A partir du 1er janvier 2025, les entreprises de **11 à moins de 50 salariés** (et n'appartenant pas une UES d'au moins 50 salariés), **lorsqu'elles auront réalisé un Bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs** (pour l'appréciation de cette condition, seront prises en compte les années antérieures à la date d'entrée en vigueur de l'obligation, soit les années 2022, 2023 et 2024), doivent, au cours de l'exercice suivant :

- soit mettre en place un dispositif de participation par adhésion à un accord de branche agréé, par application d'un régime volontaire de participation ou par le régime de participation moins favorable susvisé
- Soit mettre en place un régime d'intéressement par DUE ou par accord de branche
- Soit abonder un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO , PRECO)
- Soit verser une PPV (Prime de partage de la valeur) – cf. annexe

Sont exclues les EIRL et les SAPO (société anonyme à participation ouvrière)

Les sommes versées dans ce cadre ouvrent droit **au régime social et fiscal de la participation**.

Cette mesure est mise en place à **titre expérimental pendant une durée déterminée de 5 ans, à compter du**

❑ PPV ET EPARGNE SALARIALE (ARTICLE 10) – AU 1ER DÉCEMBRE 2023

L'ANI propose d'ouvrir la possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise et/ou d'épargne retraite lorsqu'il(s) existe(nt).

Cette PPV pourra être attribuée **deux fois par année civile** dans la limite des plafonds totaux d'exonération et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.

Chaque prime peut être **versée en une ou plusieurs fois**.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime restera, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic, exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.

CF EN ANNEXE L'INFOGRAPHIE DE LA PPV EN 2024 – REGIME SOCIAL ET FISCAL

Tableau avant/après

10 Le tableau ci-dessous présente de façon synthétique les **changements opérés** par la loi dans le dispositif de la PPV.

	Avant	Après
Nombre de primes	Une seule prime par année civile (en un ou plusieurs versements)	Deux primes possibles par année civile (en un ou plusieurs versements), mais les plafonds d'exonération sociale et fiscale restent inchangés
Impôt sur le revenu, CSG et CRDS	Exonération temporaire : – primes versées jusqu'au 31 décembre 2023 – aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédents une rémunération inférieure à 3 Smic	Exonération temporaire prolongée : – primes versées du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 – aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédents une rémunération inférieure à 3 Smic Mais réservée aux entreprises de moins de 50 salariés
		Création d'une exonération pérenne d'impôt sur le revenu (mais pas de CSG-CRDS) en cas d'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite (voir ci-dessous) : mêmes limites d'exonération que pour les cotisations sociales Ouverte quelle que soit la taille de l'entreprise
Sort de la prime	Versement immédiat	Versement immédiat Sur demande du salarié, possibilité d'affectation en tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (PEE, PEI, Perco, Pereco ou Pero), dans un délai devant être défini par décret Abondement possible de l'employeur en cas d'affectation à un plan

❏ DISPOSITIONS DIVERSES : INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

➤ Versement d'avances

L'accord d'intéressement ou de participation peut désormais prévoir le **versement d'avances** en cours d'exercice sur les sommes dues au titre de ces dispositifs (ART L3348-1 CT), après le recueil de l'accord du salarié bénéficiaire et selon une périodicité qui ne peut pas être inférieure à un trimestre. *En attente d'un décret d'application*

La loi sécurise le versement d'avances en fixant les modalités de remboursement en cas de trop-perçu : remboursement à l'employeur sous la forme d'une **retenue sur salaire**.

L'accord d'intéressement pourra **favoriser les bas salaires** en fixant un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base à la répartition individuelle lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires.

➤ Participation et principe de non-substitution

La participation est désormais soumise au **principe de non-substitution à aucun élément de rémunération (au sens de l'assiette des cotisations sociales)** et sa mise en place ne peut **plus être retardée en cas d'accord d'intéressement préexistant (les entreprises qui bénéficiaient déjà de ce report en conservent le bénéfice jusqu'au terme prévu)**. – SAUF à respecter un délai de 12 mois entre le dernier versement de cet élément et l'accord de participation

❑ DISPOSITIONS DIVERSES : PEE, PERECO ET PERO (SUITE)

Les règlements des plans d'épargne salariale (PEE) et d'épargne retraite d'entreprise (PERECO et PERO) devront proposer à partir du 1^{er} juillet 2024 un fonds d'épargne verte (fonds écologique labellisé) ou socialement responsable (fonds solidaire)- (Art L3332-17 CT). **En attente d'un décret d'application**

❏ FIN DU DÉLAI DE CARENCE POUR LES ARRÊTS LIÉS À UNE FAUSSE COUCHE

En cas d'arrêt de travail, les salariées victimes d'une fausse couche avant la 22^e semaine d'aménorrhée seront exemptées de délai de carence pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS). Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date à préciser par décret, et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2024.

La suppression du délai de carence ne concernera pas le conjoint de la femme victime d'une fausse couche.

La salariée concernée devra néanmoins remplir les autres conditions posées par le Code de la sécurité sociale pour bénéficier des IJSS, notamment la condition d'activité préalable requise. Pour rappel, à compter de la 22^e semaine d'aménorrhée, la salariée victime d'une fausse couche bénéficie déjà d'une indemnisation sans délai de carence au titre du congé maternité (*CSS, art. L. 331-3 et R. 331-5, al. 1^{er}*).

Attention : le délai de carence de sept jours, applicable au complément légal versé par l'employeur hors accident du travail ou maladie professionnelle, subsiste (*C. trav., art. L. 1226-1 et D. 1226-3, al. 2*). *Idem pour le délai conventionnel du complément employeur.*

Par ailleurs, ce dispositif retenu par le législateur « présente la caractéristique avantageuse de ne pas nécessiter d'information de l'employeur quant aux motifs de l'arrêt de travail ».

❏ FIN DU DÉLAI DE CARENCE POUR LES ARRÊTS LIÉS À UNE FAUSSE COUCHE

En cas d'arrêt de travail, les salariées victimes d'une fausse couche avant la 22^e semaine d'aménorrhée seront exemptées de délai de carence pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS). Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date à préciser par décret, et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2024.

La suppression du délai de carence ne concernera pas le conjoint de la femme victime d'une fausse couche.

La salariée concernée devra néanmoins remplir les autres conditions posées par le Code de la sécurité sociale pour bénéficier des IJSS, notamment la condition d'activité préalable requise. Pour rappel, à compter de la 22^e semaine d'aménorrhée, la salariée victime d'une fausse couche bénéficie déjà d'une indemnisation sans délai de carence au titre du congé maternité (*CSS, art. L. 331-3 et R. 331-5, al. 1^{er}*).

Attention : le délai de carence de sept jours, applicable au complément légal versé par l'employeur hors accident du travail ou maladie professionnelle, subsiste (*C. trav., art. L. 1226-1 et D. 1226-3, al. 2*). *Idem pour le délai conventionnel du complément employeur.*

Par ailleurs, ce dispositif retenu par le législateur « présente la caractéristique avantageuse de ne pas nécessiter d'information de l'employeur quant aux motifs de l'arrêt de travail ».

❑ **FAUSSE COUCHE « TARDIVE » : INTERDICTION DE ROMPRE LE CONTRAT DE TRAVAIL - C. TRAV., ART. L. 1225-4-3**

Depuis le 9 juillet 2023, lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel*, 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^e et la 21^e semaine** d'aménorrhée incluse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

La protection contre la rupture du contrat de travail prévue par la loi du 7 juillet 2023 est analogue à celle déjà prévue par le Code du travail dans le cadre du congé maternité (*C. trav., art. L. 1225-4*), de la naissance d'un enfant (*C. trav., art. L. 1225-4-1*) ou du décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente (*C. trav., art. L. 1225-4-2*). **CF.SUPRA**

❑ **SAUF FAUTE GRAVE OU IMPOSSIBILITÉ DE MAINTENIR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

Par exception, l'employeur peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant ces dix semaines s'il justifie :

- d'une faute grave de l'intéressée ;
- de son impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse (*L. n° 2023-567, art. 3, 1^{er}, al. 3 ; C. trav., art. L. 1225-4-3, al. 2 nouveau*).

Par ailleurs, l'interdiction de principe de rompre le contrat de travail ne fait pas obstacle à l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) (*L. n° 2023-567, art. 3, 2^{er} ; C. trav., art. L. 1225-6 modifié*).

Renforcer les contrôles en matière d'arrêt de travail pour maladie, limiter la durée des arrêts prescrits la LFSS pour 2024 comporte un important volet visant à « *lutter contre la fraude* », dans la continuité des LFSS précédentes. Tour d'horizon de certaines dispositions en la matière.

❑ MISE SOUS SURVEILLANCE DES ARRÊTS MALADIE

Pour faire face à la forte croissance des indemnités journalières (IJ) versées par l'assurance maladie, le Gouvernement souhaite lutter contre les arrêts de travail qui ne seraient pas ou plus justifiés.

Les dépenses d'IJ ont significativement augmenté au cours des dernières années, passant de 11 milliards d'euros en 2010 à 16 milliards d'euros en 2022 (hors arrêts liés à la Covid-19), d'après l'étude d'impact du PLFSS.

❏ SIMPLIFIER L'ORGANISATION DE LA CONTRE-VISITE PATRONALE

En contrepartie de l'obligation de verser au salarié en arrêt de travail une indemnisation complémentaire aux IJ (ou dispositif de « maintien de salaire »), l'employeur est en droit de faire procéder à une contre-visite médicale, portant sur la réalité de la maladie et la présence du salarié à son domicile (*C. trav., art. L. 1226-1*).

La LFSS entend modifier les règles concernant l'issue de la contre-visite patronale, afin de simplifier et renforcer le contrôle des arrêts de travail à l'initiative de l'employeur.

Des dispositions réglementaires devraient intervenir pour fixer les modalités de la contre-visite patronale.

➤ Allonger le délai de transmission du rapport de visite

À l'issue de la contre-visite patronale, le médecin choisi par l'employeur doit transmettre son rapport au service du contrôle médical de la Cnam/MSA :

- Si ce rapport conclut « *à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou de sa durée, ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré* », le médecin aurait 72 heures maximum pour transmettre son rapport, contre 48 heures aujourd'hui., à l'organisme local d'assurance maladie, qui suspendrait le versement des IJ (*CSS, art. L. 315-1, II, al. 3 à 5 modifiés à venir*).

❑ RESTREINDRE LES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS EN TÉLÉCONSULTATION

Afin de «*lutter contre les dérives de certaines plateformes de téléconsultation*», la LFSS pour 2024 entend encadrer les prescriptions d'arrêts de travail, réalisées en téléconsultation.

➤ Trois jours d'arrêt maximum

- Sauf exceptions, lors d'un acte de télémedecine, la prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail donnant lieu au versement d'IJ ne pourra porter sur **plus de trois jours, ni avoir pour effet de porter à plus de trois jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours** (*art. L. 6316-1, al. 3 modifié à venir ; CSS, art. L. 162-4-4, al. 2, L. 321-1 et L. 433-1, al. 7 modifiés à venir*).
- Un examen médical **en présentiel** deviendra donc nécessaire **au-delà de cette durée** pour ouvrir droit à indemnisation au titre des IJSS.

Toutefois, pour prendre en compte les difficultés d'accès à un médecin et ne pas limiter l'accès des assurés aux soins, deux exceptions sont aménagées :

- lorsque la prescription ou le renouvellement de l'arrêt de travail est réalisé par le médecin traitant, du fait de la connaissance préalable du patient et de ses antécédents ;
- en cas d'impossibilité d'obtenir une consultation en présentiel, justifiée par le patient, pour une prolongation de l'arrêt de travail. Sont ici visées les situations d'absence ou d'indisponibilité du médecin traitant ou de référence et, notamment dans les zones de faible densité médicale, la difficulté de pouvoir consulter un remplaçant disponible.

❑ RESTREINDRE LES ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS EN TÉLÉCONSULTATION (suite)

➤ Obligation de vidéotransmission ou d'échange téléphonique

L'article 28 de la LFSS pour 2024 restreint, en outre, la prise en charge des prescriptions (traitements, examens ou soins) réalisées en téléconsultation, à la condition d'avoir fait l'objet d'un échange oral, en vidéotransmission ou téléphonique, entre le médecin et le patient.

L'objectif est de **mettre fin à la pratique** « des réponses données à un simple questionnaire ou par un outil de conversation en ligne (chat, SMS) » (*CSS, art. L. 160-8, 8^e, al. 2 modifié à venir*).

❑ RENFORCER LE CONTRÔLE DES PRESCRIPTEURS ATYPIQUES D'ARRÊTS DE TRAVAIL

Les contrôles seraient renforcés également côté médecins, en ciblant ceux « **présentant un taux important de prescription d'arrêts** », via l'élargissement et la simplification des dispositifs de MSO (mise sous objectifs) et de MSAP (mise sous accord préalable) sur les IJ.

Pour info : la MSO permet de fixer au médecin un objectif de réduction des prescriptions, notamment d'IJ, dans un certain délai. En cas de refus ou d'échec, la MSAP permet de subordonner à l'accord préalable du service du contrôle médical le versement d'IJ pendant six mois maximum.

Cette mesure serait élargie aux MSO et MSAP aux centres de santé et aux sociétés de téléconsultation

Toutefois, en cas d'urgence attestée par le médecin prescripteur, l'accord préalable de la Cnam ne serait pas requis pour le versement des IJ.

❑ RÉGIME AGRICOLE - SIR : VERS UN TRANSFERT DE LA VISITE PÉRIODIQUE D'APTITUDE DES SALARIÉS À RISQUES AUX INFIRMIERS (IDEST)

La LFSS ouvre la possibilité, pour les médecins du travail, de **déléguer aux infirmiers qualifiés en santé au travail** la réalisation de certains actes pour **le renouvellement périodique de l'examen médical d'aptitude des salariés agricoles bénéficiaires du suivi individuel renforcé**, (*C. rur., art. L. 717-1 modifié*).

Resteront de la compétence exclusive du médecin du travail les actes préalables à des avis d'inaptitude ou à des propositions d'aménagement ou d'adaptation de son poste de travail ou de son temps de travail, ainsi que la décision d'aptitude ou d'inaptitude.

Le texte généralise ainsi l'expérimentation menée depuis 2021 conformément à la LFSS pour 2021 dans quatre caisses de MSA (mutualité sociale agricole).

L'objectif est « *d'améliorer, sur tout le territoire, le suivi individuel des salariés agricoles et la prévention contre les expositions professionnelles aux risques* » face à un « *déficit chronique de médecins du travail* », explique l'étude d'impact.

Globalement, la MSA, à ce jour, n'assume pas toutes ses obligations et le risque de développement d'un contentieux avec les entreprises n'est pas négligeable.

02



Tour d'horizon de l'actualité sociale 2023

FOCUS



1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

Droit Français

- Article L.3141-3 du Code du travail - Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif
- Article L.3141-5 du Code du travail - Les suspensions du contrat de travail pour cause:
 - De maladie ordinaire ne sont pas assimilées à du travail effectif
 - D'AT ou MP, sont assimilées à du travail effectif, dans la limite d'un an ininterrompu

Droit européen

L'article 7 de la directive 2003/88/CE (dite Directive « temps de travail ») fixe **un droit à CP de 4 semaines (24 jours ouvrables)**, sans être subordonné à un temps de travail effectif minimum.
Il n'y a pas de distinction entre les salariés absents pour cause de maladie et ceux qui travaillent.

La Charte des droits fondamentaux de l'UE : Art. 31§2 : «*Tout travailleur a droit ... à une période annuelle de congés payés »*

Pour justifier le cumul CP et arrêts maladie, la CJUE se fonde sur le principe selon lequel **le CP annuel aurait un objectif santé, de détente et de loisirs, là où l'arrêt maladie aurait un objectif exclusif de santé.**

 MALADIE ET CONGÉS PAYÉS (suite)**Cour de cassation**

Après la jurisprudence du
13/09/23



Revirements de jurisprudence

AVANT**DÉSORMAIS****Pendant l'arrêt de
travail pour maladie**~~**Pas de droit à congés payés
pour le salarié**~~**Droit à congés payés pour le
salarié****En cas d'accident du
travail ou de maladie
professionnelle**~~**Droit à congés payés dans la
limite d'un an**~~**Droit à congés payés sans
limite de plafond**



❑ MALADIE ET CONGÉS PAYÉS (suite) – POUR RÉSUMER

@Cécile de la RH

@Cécile de la RH		1ère année	2ème année	3ème année
Code du travail 	Salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle (hors AT/MP)	✗ 0 jour de CP Pas d'acquisition de CP		
	Salarié en arrêt suite à un AT/MP	✓ 30 jours de CP Acquisition normale de CP	✗ 0 jour de CP Pas d'acquisition de CP	
Droit européen 	Tous les salariés en arrêt maladie (origine professionnelle <u>ou non</u>)	✓ Acquisition normale de CP (nombre différent en fonction des Etats)		
Cour de cassation Suite au revirement de jurisprudence du 13 septembre 2023 	Salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle (hors AT/MP)	✓ 30 jours de CP	✓ 30 jours de CP	✓ 30 jours de CP
	Salarié en arrêt suite à un AT/MP	✓ 30 jours de CP	✓ 30 jours de CP	✓ 30 jours de CP

La TO DO des employeurs suite à cet arrêt

- ✓ Modifier son **paramétrage paie pour l'avenir**
- ✓ Faire un **audit des situations passées** (salariés en arrêt maladie sur les 3 dernières années) pour estimer le coût du risque
- ✓ Préparer sa **communication** autour du sujet

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ MALADIE ET CONGÉS PAYÉS (suite)

➤ Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) - [Cass. soc., QPC, 15 novembre 2023, n°23-14.806, FS-B](#)

A l'occasion du pourvoi formé contre un arrêt rendu le 18 novembre 2022 par la cour d'appel de Bourges, **une salariée a demandé de renvoyer au Conseil constitutionnel les questions prioritaires de constitutionnalité** ainsi rédigées :

- « 1°/ Les articles [L. 3141-3](#) et [L. 3141-5, 5°](#), du code du travail portent-ils **atteinte au droit à la santé et au repos** garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de **priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif**, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout **droit à l'acquisition de congés payés** et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ?
- 2°/ L'article [L. 3141-5, 5°](#), du code du travail porte-il **atteinte au principe d'égalité** garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de **l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle** de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ? »

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ MALADIE ET CONGÉS PAYÉS (suite)

➤ Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) - *Décision du Conseil Constitutionnel du 08/02/2024 n°2023-1079*

Les Sages jugent les dispositions du Code du travail relatives au droit à congés payés en cas de maladie conformes à la Constitution. Le mystère reste donc entier sur la manière dont le législateur pourra adapter le droit français au droit européen.

- **Pas d'atteinte au droit au repos**

La **première question** posée aux Sages était de déterminer si les articles L 3141-3 et L 3141-5, 5° du Code du travail portent atteinte au **droit à la santé, au repos et aux loisirs** garanti par le 11^e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an.

→ Le Conseil constitutionnel y répond par **la négative**.

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ MALADIE ET CONGÉS PAYÉS (suite)

➤ **Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC)** - *Décision du Conseil Constitutionnel du 08/02/2024 n°2023-1079*

- **Pas de violation du principe d'égalité**

La **seconde question** posée au Conseil constitutionnel était celle de savoir si l'article L 3141-5, 5° du Code du travail porte atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une **distinction selon l'origine professionnelle ou non** professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

→ Là encore, le **Conseil constitutionnel estime l'argumentation développée infondée.**

Il décide que « la maladie professionnelle et l'accident du travail, qui trouvent leur origine dans l'exécution même du contrat de travail, se distinguent des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié.

Ainsi, au regard de l'**objet de la loi**, le législateur a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congé payé pour les salariés en arrêt maladie selon le motif de la suspension de leur contrat de travail ».

Il en conclut que « la différence de traitement résultant des dispositions contestées, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport avec l'objet de la loi ».

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ MALADIE ET CONGÉS PAYÉS (suite)

➤ **Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC)** - *Décision du Conseil Constitutionnel du 08/02/2024 n°2023-1079*

- **Et maintenant ?**

Si les dispositions du Code du travail en cause ne sont pas inconstitutionnelles, elles demeurent contraires au **droit européen** comme l'a clairement indiqué la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre 2023.

→ **Il appartient désormais au législateur de clarifier la situation en posant un cadre.**

Lors de l'audition devant le Conseil constitutionnel le 31 janvier, le représentant du Premier ministre avait d'ores et déjà indiqué que pour **mettre en conformité le droit français** par rapport à la directive de 2003, le Gouvernement envisageait « de limiter le quantum à quatre semaines de congés payés dans le respect du principe d'égalité ».

Il devra toutefois trancher d'**autres questions**, à l'instar de la durée maximale du **report** (la CJUE admet par exemple un report de 15 mois ; CJUE 9-11-2023 aff. 271/22 [Cf.ci-dessous](#)) ou bien encore le délai de **prescription** applicable.

La **position du législateur** est, en tous les cas, **attendue** par les nombreuses entreprises inquiètes de la portée financière de la jurisprudence de la Cour de cassation.

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ MALADIE ET CONGÉS PAYÉS (suite)

➤ CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

Dans l'attente de l'intervention législative, il est recommandé de sursoir à statuer aux demandes des salariés et/ou de leur syndicat, notamment pour les périodes de référence antérieures au 13.09.2023.

- **Pour la période d'acquisition des CP en cours : régularisation à envisager pour tenir compte de la JP.**
Cette solution a le mérite de régulariser la situation et d'éteindre petit à petit les effets de la prescription.
NB : une vigilance va s'imposer pour le paramétrage des logiciels paie après un fin travail d'audit
- Ne pas anticiper les demandes des salariés – les laisser se manifester (surtout ceux qui ont quitté l'entreprise)
- Pas de régularisation pour les salariés qui ont signé leur Solde de Tout Compte (et ne l'ont pas dénoncé)
– A CONFIRMER
- Pas de régularisation pour les salariés qui ont conclu une transaction à l'amiable ou judiciaire
- Pour les périodes passées non prescrites pour les salariés en poste et si rétroactivité confirmée :
 - réfléchir à organiser un report différé sur plusieurs périodes annuelles de prise des CP
- Développer la contre-visite patronale en cas d'arrêt maladie (effet dissuasif)
- DES PERSPECTIVES POSITIVES AVEC L'ARRET DE LA CJUE DU 9 NOVEMBRE 2023 SUR LE REPORT DES CONGES PAYES ACQUIS mais NON PRIS dans le cadre de longues maladies ([cf.ci-dessous](#)).

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ CONGES PAYES ET REPORT APRES UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION – Cass soc 13/09/2023 n° 22.14043

Il résulte des [articles L. 3141-1](#) et L. 1225-55 du Code du travail, interprétés à la lumière de la [directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010](#) portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, que **lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.**

Cette solution est en cohérence avec la nouvelle rédaction de l'[article L. 1225-54 du Code du travail](#), lequel comporte un nouvel alinéa précisant que « *le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé* », ce qui inclut logiquement les congés payés ([C. trav., art. L. 1225-54, al. 3](#)).

Cet alinéa a été introduit par la [loi n° 2023-171 du 9 mars 2023](#) adaptant diverses dispositions du droit français au droit de l'Union européenne (*Loi DADU cf. ci-après*), non applicable à la date des faits et, de ce fait, non visée par la Cour de cassation dans cet arrêt.

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ CONGES PAYES ET DELAI DE PRESCRIPTION – Cass soc 13/09/2023 n°22.10529 et 22.11106

➤ Rappel Légal

Droit Français



(avant le 13.09/2023) :

- Le délai de prescription en matière de congés payés est de 3 ans
- Saisine du juge prudhommal d'une demande de rappel de CP dans un délai de 2 ans
- Le point de départ de la prescription en matière d'indemnité de congés payés est fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris

Ex : un salarié en poste réclame le 20/02/2024 un rappel de CP

Cette demande peut porter, au plus, sur la période expirant le 31/05/2022 pendant laquelle devaient être pris les CP acquis depuis le 01/06/2021. Cette demande peut donc concerner la période comprise entre le 01/06/2021 et le 31/05/2024

Ex : Pour un ex-salarié – contrat rompu le 02/07/2023 – réclame une ICCP le 20/02/2024

Cette demande de rappel pour ICCP peut porter, au plus, sur la période expirant le 31/05/2021, pendant laquelle devaient être pris les CP acquis depuis le 01/06/2020. Malgré la prescription rétroactive de 3 ans, prenant effet à la date de rupture de son contrat, la demande de rappel en ICCP peut donc concerner la période du 01/06/2020 (et non le 02/07/2020) au 02/07/2023.

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ CONGES PAYES ET DELAI DE PRESCRIPTION – Cass soc 13/09/2023 n°22.10529 et 22.11106

➤ Rappel Légal (suite)

(CJUE - 22 septembre 2022, n° C-120/21) :

Droit européen



Le droit de l'UE ne s'oppose pas au report ou à la perte du droit au congé annuel à condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer son droit à congés payés en temps utile. La CJUE ajoute qu'il ne saurait être admis, sous prétexte de garantir la sécurité juridique, que l'employeur puisse invoquer sa propre défaillance, à savoir voir omis de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement son droit à congés annuel payé, en excipant de la prescription ce dernier.

- Décision de la Cour de Cassation du 13/09/2023 :

«Le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé»

AINSI : **La prescription ne court pas si le salarié n'est pas mis en mesure de pouvoir prendre effectivement ses congés payés. Le salarié a donc la possibilité d'agir perpétuellement et sur une période illimitée. L'employeur ne peut pas invoquer la prescription s'il n'a pas accompli ces diligences.**

→ **C'est à l'employeur de prouver qu'il a effectué ces diligences.**

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ CONGES PAYES ET DELAI DE PRESCRIPTION – Cass soc 13/09/2023 n°22.10529 et 22.11106

➤ RECOMMANDATIONS pour atténuer les conséquences de cette jurisprudence pour l'avenir

- La Cour de cassation a fini par adopter la motivation des décisions de la Cour de Justice, en précisant qu'« *en application de l'article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Cour de Justice a considéré que l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée. La charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur* »

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ CONGES PAYES ET DELAI DE PRESCRIPTION – Cass soc 13/09/2023 n°22.10529 et 22.11106

➤ RECOMMANDATIONS POUR ATTÉNUER LES CONSÉQUENCES DE CETTE JURISPRUDENCE POUR L'AVENIR (SUITE)

- Accomplir les **«diligences qui incombent à l'employeur»**: informer les salariés en poste sur leurs droits à CP- **REVOIR LA PROCEDURE INTERNE DE GESTION DES CP – incitation et information** (*information sur la période de prise des CP 2 mois à l'avance, process demande/validation des CP, vérification de la prise effective, date et ICCP mentionnées sur le BS, mise en demeure de prendre les CP si le salarié refuse information selon laquelle les CP doivent être pris avant la fin de la période de référence, au risque sinon de les perdre congés (pas pris = congés perdus...)*)
- **Dénoncer les accords ou usages ou Engagements Unilatéraux de « report » des CP acquis et non pris** (hors cas légaux)

1 CONGES PAYES ET ABSENCES - LES NOUVELLES JURISPRUDENCES

❏ CONGES PAYES ET REPORT EN CAS d'ARRET MALADIE LONGUE DUREE – CJUE 9 NOVEMBRE 2023 aff 271/22

La CJUE a rendu un arrêt très attendu le 09/11/2023, dans une affaire française concernant le report des congés payés sans limitation dans le temps. La Cour a été saisie par le CPH d'Agen, pour savoir si un travailleur peut accumuler sans limitation dans le temps des jours de congés annuels payés non pris ou bien si l'article 7, paragraphe 1, de la directive sur le temps de travail impose aux Etats-membres de prévoir des périodes de report limitées. La question subsidiaire étant de savoir quelle serait la durée raisonnable de cette période.

Rappel : le code du travail ne prévoit pas de disposition sur le report des congés payés non pris pour un salarié absent pour maladie , contrairement à d'autres congés (ex : congé maternité).

➤ Décision de la CJUE – limitation temporelle

Elle confirme la faculté pour les Etats-membres d'instaurer une limite temporelle expresse au report des congés payés acquis mais non pris du fait de **la maladie de longue durée**. Une limitation peut, en effet, s'avérer nécessaire pour éviter un report illimité des congés acquis car un tel report ne répondrait plus aux finalités du congé payé.

En l'absence de dispositions nationales légales prévoyant une limite temporelle, la CJCE admet **UN REPORT DES CONGES PAYES ACQUIS LIMITE A 15 MOIS après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à 2 PERIODES DE REFERENCE CONSECUTIVES.**

2 RUPTURE CONVENTIONNELLE DES CONTRATS SENIORS

Pour inciter les entreprises à conserver plus longtemps leurs salariés senior, la loi portant réforme des retraites harmonise le régime social des indemnités de rupture conventionnelle.

- Depuis le 1^{er} septembre 2023 :
- Salarié **ayant droit à une pension de retraite de base**

Impôt sur le revenu (IR)	Soumise à l'IR dès le premier euro (1)
Cotisations sociales et charges de même assiette	Exonérée à hauteur de la fraction imposable calculée comme pour le salarié n'ayant pas droit à une pension de retraite de base, dans la limite de 2 PASS (92.736€ en 2024)
CSG/CRDS	Exonérée (sans abattement d'assiette) pour sa fraction exonérée de cotisations sociales dans la limite de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle
Contribution sociale spécifique	30 % sur la fraction exonérée de cotisations sociales

2 RUPTURE CONVENTIONNELLE DES CONTRATS SENIORS

➤ Depuis le 1^{er} septembre 2023 (suite)

- Salarié n'ayant pas droit à une pension de retraite de base

Impôt sur le revenu	Non soumise à l'IR dans la limite la plus élevée entre : ▪ 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité si cette valeur est supérieure (dans la limite de 278.208 euros, soit 6 PASS en 2023) ▪ ou le montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale
Cotisations sociales et charges de même assiette	Exonérée pour sa fraction imposable, dans la limite de soit 2 PASS (92.736€ en 2024)
CSG/CRDS	Exonérée (sans abattement d'assiette) pour sa fraction exonérée de cotisations sociales, dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
Contribution patronale spécifique/forfait social	30 % sur la fraction exonérée de cotisations sociales

Ce dispositif est prévu par l'article 6 de la Loi du 21/12/2022 (loi « marché du travail » - Décret du 12/04/2023 – Q/R du Ministère du travail du 13/04/2023).

→ **L'ensemble des CCN relevant de la coopération agricole est concerné (IDCC 7001 à 7023).**

❏ **Présentation du dispositif**

Ce CDD est dérogatoire à la règle selon laquelle lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement plusieurs salariés, il doit être conclu avec lui autant de contrats écrits qu'il y a de salariés à remplacer, sous peine de requalification (Cass. soc. 28-6-2006 n° 04-40.455 FS-PB).

Les CDD multi-remplacements peuvent être conclus depuis **le 13 avril 2023**, date de publication du décret, pendant une durée de deux ans, soit jusqu'au **13 avril 2025**.

Ce dispositif s'applique également pour les contrats de travail temporaire.

❑ UN CONTRAT EN COURS PEUT BÉNÉFICIER DE CE DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL

Il est possible de prévoir un remplacement multiple par **avenant** à un **CDD conclu antérieurement** au 13 avril 2023, étant entendu que cet avenant doit être conclu avant la fin de l'expérimentation.

Comme pour toute modification du contrat de travail, l'**accord exprès** du salarié doit impérativement être recueilli, étant donné qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Par ailleurs, elle ne doit pas avoir pour effet d'excéder la durée maximale du CDD conclu avec un terme précis (QR 1).

Le ministère du Travail précise qu'un CDD « multi- remplacements » conclu jusqu'au 13 avril 2025 peut continuer à produire ses effets au-delà de cette date. **Toutefois**, il ne recommande pas de prolonger par voie d'avenant ou de renouveler un CDD « multi-remplacements » « à une date postérieure à celle de la fin de l'expérimentation » (QR 2).

UN FORMALISME STRICT

Le contrat expérimental conclu pour remplacer plusieurs salariés absents, même modifié par un ou plusieurs avenants, ne renvoie qu'à une seule relation de travail avec l'employeur et doit donc contenir l'ensemble des informations obligatoires (QR 3 et QR 4)

NB : motif précis de recours – identité et *qualification de chaque personne remplacée* – *le temps de travail et les horaires de chaque salarié remplacé* – *durée du CDD*

LE NOMBRE DE SALARIÉS REMPLACÉS ET L'OBJET DES REMPLACEMENTS

Aucun texte ne limite le nombre de personnes susceptibles d'être remplacées dans le cadre du CDD multi-remplacement. (QR 6) sous réserve du respect de la durée des CDD et du nombre maximum de renouvellement (QR 8 et QR 17).

Il est possible, par voie d'avenant, d'ajouter un salarié supplémentaire à remplacer ou de nouvelles missions de remplacement.

Si l'ajout des nouvelles missions de remplacement a pour effet de prolonger la durée prévue initialement au contrat de travail, cela ne constitue pas un renouvellement au sens de l'article L 1243-13 du Code du travail

En cas de refus du salarié de signer l'avenant, le contrat qu'il a conclu avec l'employeur continue à produire ses effets jusqu'à son terme. L'employeur devra remplacer les autres salariés absents par un autre moyen (QR 8). Rien n'impose en conséquence que le motif d'absence des salariés remplacés soit identique (QR 11).

❏ POSSIBILITÉ DE PRÉVOIR LES REMPLACEMENTS SUR DES POSTES DIFFÉRENTS

- Le dispositif n'impose pas que les remplacements se limitent à des postes identiques.
- Lorsque les remplacements ne se font pas sur le même poste, le salarié bénéficie d'une rémunération différente pour chaque remplacement en raison du coefficient afférent dans la grille de classification propre à chaque poste occupé.
- L'employeur peut soit décomposer la rémunération au prorata, en fonction des différentes caractéristiques des postes occupés le cas échéant, soit proposer une rémunération supérieure, en particulier pour des motifs d'attractivité (QR 13).

❑ IMPOSSIBILITÉ DE CONCLURE UN SEUL CDD INTÉGRANT UNE PÉRIODE SANS ACTIVITÉ ENTRE DEUX REMPLACEMENTS

- Le contrat a pour objet de remplacer des salariés dont les absences sont concomitantes ou immédiatement successives.
- Dès lors, il n'est pas possible de conclure un contrat pour remplacer plusieurs salariés absents, assorti de périodes d'inactivité entre chaque absence: Dans ce cas, il convient de constater le terme du premier CDD puis d'en conclure un nouveau pour le remplacement d'un autre salarié (QR 7)
- Chaque remplacement venant s'ajouter à ceux prévus par le contrat initial doit faire l'objet d'un avenant signé par le salarié remplaçant, sachant qu'un refus de celui-ci ne saurait constituer un motif de rupture anticipée du contrat (QR 8)

❑ BULLETIN DE PAIE LORS DE REMPLACEMENTS SIMULTANÉS

Les règles de droit commun s'appliquent en matière de bulletin de paie = éditer un seul bulletin par période de paie. Le bulletin de paie devra permettre de distinguer le salaire correspondant à chacun des postes occupés. Toutefois, si les postes comportent des différences importantes, il est indiqué que l'employeur pourra fournir un bulletin de paie par poste afin d'offrir une meilleure lisibilité au salarié sur sa situation (QR 14).

TERME DU CONTRAT

Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour remplacer plusieurs salariés absents ne renvoie qu'à une seule relation de travail avec l'employeur.

Il en résulte notamment que :

- Le CDD arrive à **échéance** lorsque le **dernier remplacement** prend fin, c'est à ce moment que l'employeur doit produire les documents de fin de contrat (QR 22)
- L'indemnité de fin de contrat doit être versée au moment où le dernier remplacement arrive à son terme et non au terme de chaque remplacement
- Les motifs et modalités de rupture anticipée du CDD « multi-remplacements » sont les mêmes sur ceux qui s'appliquent aux CDD de droit commun.

❏ RAPPEL LEGAL - Abandon de poste volontaire : nouvelles règles – Loi « Marché du travail » du 21/12/2022

➤ Le principe de la présomption de démission

Le salarié qui abandonne son poste de travail et qui, malgré une mise en demeure de son employeur, ne le reprend pas et ne justifie pas son absence sera présumé démissionnaire. (Art. L1237-1-1 C. Trav., alinéa 1)

A moins de pouvoir justifier d'un motif légitime. (Art. R1237-13 C. Trav., alinéa 2).

→ Entrée en vigueur le 19 avril 2023

Des précisions ont été apportées par le décret susvisé, lui-même complété par un QR du ministère du travail du 18/04/2023

Le ministère du travail a retiré la FAQ de son site compte tenu des questions soulevées (le nouveau cadre juridique n'est pas clair), des contentieux devant le Conseil d'état étant en cours. FO a demandé l'annulation du décret.

Tout en retirant son questions-réponses, le ministère du Travail a confirmé, dans son message adressé à la presse, son interprétation controversée des dispositions légales.

La nouvelle présomption de démission « a pour finalité de se substituer à la procédure de licenciement pour faute pour abandon de poste », a-t-il de nouveau affirmé le 5 juin, en s'appuyant sur l'intention du législateur.

« L'intention du législateur, qui ressort des travaux parlementaires, est de priver ces salariés qui abandonnent volontairement leur poste des allocations versées par l'assurance chômage, en considérant que l'abandon de poste devrait être considéré comme une privation volontaire d'emploi ».

L'intention du législateur a pour corollaire de fermer la voie du licenciement pour faute, qui constitue quant à elle, une privation involontaire d'emploi », justifie-t-il.

Si le questions-réponses a été supprimé, le ministère n'a donc pas renoncé à l'interprétation selon laquelle l'employeur qui souhaite se séparer d'un salarié ayant abandonné son poste n'aurait pas d'autre choix que de mettre en œuvre la présomption de démission. Non formalisée, cette position n'a, en elle-même, pas de force obligatoire et ne lie pas le juge en cas de contentieux

Le décret du 17 avril 2023 fixe la procédure de mise en demeure par l'employeur qui entend faire valoir la **présomption de démission** du salarié en cas **d'abandon volontaire de son poste de travail**.

➤ Mise en demeure de justifier son absence

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence (*reco Q/R sur le contenu*) et de reprendre son poste, **par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge**, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai (L. 1237-1-1 Code du travail).

Le présent décret précise que le délai ainsi fixé par l'employeur dans la mise en demeure ne peut être inférieur à **15 jours**. **Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de celle-ci au domicile du salarié.**

Le délai de 15 jours est décompté **en jours calendaires**, c'est-à-dire week-end, jours fériés et jours habituellement non travaillés compris (QR n° 2).

Article R 1231-1 du Code du travail : s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ainsi, le salarié qui ne justifie pas de son absence ou ne reprend pas le travail dans le délai d'au moins 15 jours qui lui a été imparti par l'employeur dans la mise en demeure est **présumé démissionnaire à l'expiration de ce délai (= date de rupture du contrat)**. **L'employeur doit mentionner sur l'attestation PE comme type de rupture du contrat « Démission », tout comme dans la DSN (QR n° 10)**

➤ **Sort du préavis ?**

Le ministère du travail indique que les règles de droit commun relatives au préavis en cas de démission s'appliquent au salarié présumé démissionnaire.

Le préavis de démission commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste, ce jour étant fixé dans la mise en demeure qu'a adressée l'employeur à son salarié (QR n° 9).

Le ministère indique que **l'employeur peut dispenser son salarié d'exécuter son préavis**, ce dernier devant percevoir dans ce cas une indemnité compensatrice correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait pu exécuter son préavis (QR n° 8).

À notre avis

L'employeur qui met en œuvre la présomption de démission n'a aucun intérêt à dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

Il indique en outre que **l'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour que le préavis ne soit pas exécuté**. Dans cette situation, aucune indemnité compensatrice n'est due. La mise en demeure adressée par l'employeur au salarié peut dans ce cas servir de point de départ à la conclusion d'un tel accord (QR n° 8).

➤ Quid de la clause de non-concurrence ?

L'employeur peut-il, au stade de la mise en demeure, renoncer à une clause de non-concurrence ? La question se pose, car la renonciation à une telle clause doit être notifiée individuellement au salarié (Cass. soc. 21-10-2009 n° 08-40.828 FS-PB : [RJS 1/10 n° 37](#)) et la procédure de présomption de démission ne prévoit pas d'autre lettre de la part de l'employeur que la mise en demeure.

Or, le contrat de travail ou la convention collective peuvent prévoir que la renonciation doit intervenir au plus tard au moment de la rupture du contrat ou dans un certain délai à compter de celle-ci, la date de la rupture du contrat correspondant pour la présomption de démission, à notre sens, à la date d'expiration du délai fixé par l'employeur.

En tenant compte de la clause applicable, l'employeur pourrait soit renoncer à la clause dans la lettre de mise en demeure, soit y renoncer dans un courrier notifié séparément.

L'employeur devra prendre les précautions d'usage pour que la lettre de mise en demeure ne prenne pas l'apparence d'une lettre de rupture du contrat de travail à son initiative.

➤ Motif légitime de l'absence

Le décret précise également que conformément au nouvel article R 1237-13 du Code du travail, le salarié peut se prévaloir auprès de l'employeur d'un **motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission** tels que :

- des raisons médicales ;
- l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L4131-1 du Code du travail ;
- l'exercice du droit de grève prévu à l'article L2511-1 du Code du travail ;
- son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Le salarié devra indiquer le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

- Si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur **en justifiant son absence** à son poste de travail par un motif légitime, **la procédure permettant de présumer d'une démission ne doit pas être conduite à son terme** (QR n° 4).
- Si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur qu'il **ne reprendra pas son travail** dans l'entreprise, il sera également **considéré comme démissionnaire** à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur (QR n° 5)

➤ Motif légitime de l'absence (suite)

Ni les textes, ni le ministère ne précisent sous quelle forme le salarié doit répondre à la mise en demeure et quelles sont les modalités de prise en compte de la réponse du salarié par l'employeur.

Sur la forme, il est recommandé au salarié de répondre par LRAR.

Aucune précision n'est donnée sur la date à laquelle il convient de se placer pour déterminer si le salarié a répondu à l'employeur dans le délai qui lui était imparti.

Faut-il retenir la date d'envoi de la réponse du salarié ou la date de sa réception par l'employeur ?

Dans la mesure où le contrat de travail est rompu par le seul effet de la présomption de démission à la date ultime de reprise du travail fixée dans la mise en demeure, l'employeur devrait être informé du motif légitime invoqué par le salarié au plus tard à cette date. Il convient donc, selon nous, de tenir compte **de la date de réception de la réponse du salarié par l'employeur.**

Mais, en pratique, l'employeur aura intérêt à faire preuve de souplesse. Si le salarié justifie de son absence par un motif légitime quelques jours après l'expiration du délai de réponse, il vaut mieux en tenir compte et ne pas considérer le contrat de travail comme rompu par une démission afin d'éviter un litige devant le conseil de prud'hommes.

À compter du 1^{er} novembre 2023, les employeurs doivent communiquer à leurs salariés une liste d'informations sur les éléments clés de la relation de travail.

Celle-ci est définie par un décret du 30 octobre 2023, pris en application de la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne.

Il détaille également les modalités selon lesquelles les salariés en CDD ou en intérim sont informés sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise.

❑ LES INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS...- A COMPTER DU 01/11/2023

- l'identité des parties à la relation de travail et, le cas échéant, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
- le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- l'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;
- la date d'embauche et pour un CDD, la date de fin du contrat ou la durée prévue ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, ainsi que le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- la durée du congé payé ou les modalités de calcul de cette durée ;
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- les éléments de la rémunération indiqués séparément, y compris les majorations pour heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement ;

❑ LES INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS...- A COMPTER DU 01/11/2023 (SUITE)

- la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié ;
- les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

❑ LES INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS...- A COMPTER DU 01/11/2023 (SUITE)

Ces différentes informations sur la relation de travail sont adressées à chaque salarié **sous format papier**, par tout moyen conférant date certaine. L'employeur peut également les adresser **sous format électronique**, sous réserve que :

- le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous un tel format ;
- les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
- l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Pour certaines informations (durée et conditions de la période d'essai, durée du congé payé, régimes obligatoires et protection sociales etc.), leur communication aux salariés peut prendre la forme **d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles**.

Un arrêté du ministre chargé du Travail fixera des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle obligation d'information des salariés.

❑ LES INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS...- A COMPTER DU 01/11/2023 (SUITE)

- Délai de transmission : Les informations relatives à l'identité des parties, au lieu de travail, à l'intitulé du poste, à la date d'embauche, à la date de fin ou la durée prévue du CDD, à la période d'essai, aux éléments constitutifs de la rémunération et à la durée de travail, doivent être communiquées, **au plus tard le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche du salarié.**

Les autres informations sont communiquées au **plus tard un mois à compter de la date d'embauche.**

❑ INFORMATION DES SALARIÉS EN CDD (D 1242-8 CT) OU EN INTÉRIM (D1251-3-2 CT) SUR LES POSTES EN CDI

La loi permet aux salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, et **justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise**, de **demandeur la liste des postes en CDI correspondant à leur qualification professionnelle à pourvoir au sein de l'entreprise** (et non pas sur l'ensemble des postes à pourvoir).

Cette demande peut être réalisée par tout moyen donnant date certaine à sa réception à compter du 1^{er} novembre 2023. S'agissant des intérimaires, elle est réalisée directement auprès de l'entreprise utilisatrice.

L'employeur, ou l'entreprise utilisatrice, **fournit par écrit** la liste des postes correspondant à la qualification professionnelle du salarié, **dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande**.

Par exception, l'employeur n'est pas tenu par ces exigences lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes lors de l'année civile en cours.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 250 salariés, la réponse peut être apportée oralement au salarié à compter de la deuxième demande, si cette réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

❏ LES GARANTIES POUR CERTAINS CONGÉS FAMILIAUX – A COMPTER DU 11 MARS 2023

➤ Congé parental d'éducation

L'article L.1225-47 CT prévoit désormais que la **condition d'un an d'ancienneté** dans l'entreprise ouvrant droit au congé parental d'éducation **s'apprécie à compter de la demande de congé formulée par le salarié** (et non plus à la date de la naissance/adoption).

L'article L1225-54 prévoit que pour apprécier l'ancienneté du salarié, la durée du congé parental :

- à **temps partiel** est désormais assimilée à **une période de travail effectif** pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et **le salarié conserve tous ces acquis avant le CPE** ;
- à **temps plein** reste toujours **prise en compte pour moitié**.

NB : A noter que ces dispositions ont une incidence notamment en cas de calcul des indemnités de rupture : l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental d'éducation à temps partiel doit être calculée sur la base d'un temps plein (*CJUE 08/05/2019 – Cass soc 18/03/2020*)

❑ LES GARANTIES POUR CERTAINS CONGÉS FAMILIAUX – A COMPTER DU 11 MARS 2023

➤ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

L'article L.1225-35-2 CT prévoit que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé **du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté**.

Le salarié bénéficie du maintien de ses avantages acquis avant le début de ce congé (es : garantir le maintien des CP acquis).

L'article L.3324-6 CT prévoit désormais que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une **période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation** lorsque cette répartition est faite en fonction de la durée de présence de l'entreprise (*idem pour l'intéressement*).

➤ **Congé de présence parentale**

L'article L.1225-65 du Code du travail est modifié pour préciser que le salarié en congé de présence parentale bénéficie **du maintien de ses avantages acquis avant le début de ce congé**.

Pris en application de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, le décret aligne les dispositions du régime agricole concernant les délais d'organisation des visites de reprise et de pré-reprise sur les dispositions du régime général qui étaient, quant à elles, déjà applicables depuis décret n°2022-372 du 16 mars 2022.

> **Visite de pré-reprise (R. 717-17 du CRPM)**

La visite de pré-reprise peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié pour tout arrêt de travail **de plus de 30 jours** (plus de trois mois auparavant)

> **Visite de reprise (R.717-17-1 du CRPM)**

La visite de reprise devient obligatoire après une absence **pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée au moins égal à 60 jours** (contre 30 jours auparavant) pour les arrêts de travail des salariés agricoles débutant **le 1^{er} mars 2023**

❏ France TRAVAIL versus Pôle Emploi

Au 1^{er} janvier 2024, l'opérateur France Travail prendra la place de Pôle emploi conformément au projet de loi pour le plein-emploi que le Parlement a définitivement adopté le 14 novembre 2023. Ce texte réorganise le service public de l'emploi autour du réseau pour l'emploi, qui aura pour mission de coordonner les acteurs de l'emploi et d'harmoniser leur offre de services. La gouvernance de ce réseau sera assurée au sein de comités instaurés à chaque niveau du territoire.

Info : diviseur relatif au différé d'indemnisation supra légal 2024 : 107,9 (Différé = Indemnité supra légale /107,9)

❏ PÔLE EMPLOI LANCE UN SERVICE EN LIGNE POUR LES AIDES À L'EMBAUCHE

Pôle emploi a lancé le 17 octobre « **Mes aides à l'embauche** », un nouveau service en ligne accessible sur pole-emploi.fr permettant aux employeurs de savoir immédiatement si, en fonction du candidat ciblé, le recrutement est potentiellement éligible à une aide.

Le recruteur devra renseigner plusieurs informations comme la nature du contrat proposé, les coordonnées du candidat ou encore un éventuel besoin de formation.

En cas de réponse positive, « *un conseiller dédié à l'entreprise le contactera sous 48 heures pour finaliser l'étude de l'aide après avoir pris connaissance du dossier du demandeur d'emploi, de l'entreprise et s'assurer de la disponibilité budgétaire* ».

❑ C2P et Travail de nuit – site Internet C2P du 9/11/2023

Depuis le 1^{er} septembre 2023, deux seuils d'exposition déclenchant l'obligation pour l'employeur de déclarer certains risques professionnels dans le C2P ont été abaissés :

- le travail de nuit, qui passe de 120 à 100 nuits par an ;
- le travail en équipes successives alternantes, qui passe de 50 à 30 nuits par an.

L'appréciation de ces seuils étant réalisée sur l'ensemble de l'année civile, ces deux nouveaux seuils sont ainsi proratisés sur l'année 2023 « en tenant compte de la nature du contrat de travail et des dates du contrat si celui-ci est infra-annuel ».

- **Le seuil annuel à retenir en 2023 pour le facteur « travail de nuit » s'élève :**
 - pour un contrat permanent du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, à 113 nuits ;
 - pour un contrat infra-annuel compris entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2023, à 120 nuits ;
 - pour un contrat infra-annuel compris entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2023, à 100 nuits ;
 - pour un contrat « à cheval » sur ces deux dernières périodes, à 113 nuits.
- **Le seuil annuel à retenir en 2023 pour le facteur « travail en équipes successives alternantes » s'élève :**
 - pour un contrat permanent du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, à 43 nuits ;
 - pour un contrat infra-annuel compris entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2023, à 50 nuits ;
 - pour un contrat infra-annuel compris entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2023, à 30 nuits ;
 - pour un contrat « à cheval » sur ces deux dernières périodes, à 43 nuits.

❏ LE PASSEPORT DE PRÉVENTION EST INTÉGRÉ AU CPF - DÉCRET N°2023-713 DU 01/08/2023

➤ RAPPEL

Issu de la loi Santé au travail, ce passeport doit recenser l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et la sécurité au travail.

Un [site d'information](https://passeport-prevention.travailemploi.gouv.fr/actualites/bienvenue-sur-le-portail-dinformation-dedie-au-passeport-de-prevention) a été mis en ligne depuis le **5 octobre 2022** afin de rassembler toutes les informations utiles sur le futur passeport de prévention, qui accompagnera employeurs et travailleurs en matière de formation en santé et sécurité au travail à partir du premier semestre 2023.

<https://passeport-prevention.travailemploi.gouv.fr/actualites/bienvenue-sur-le-portail-dinformation-dedie-au-passeport-de-prevention>

- **Avril 2023** : ouverture du passeport de prévention pour les travailleurs (parcours et attestation)
Les salariés concernés ont-ils effectué cette démarche – remise d'une information ? Un rappel au CSE a -il été fait ?
- **2023/2024** : ouverture du passeport de prévention Employeurs; déclaration des données
- **2024** : Consultation des passeports de prévention par les employeurs et les organismes de formation

REFUS DE CDI APRÈS UN CDD

Depuis le 1^{er} janvier 2024 et conformément au [décret du 28 décembre 2023](#), l'employeur qui envisage de recruter un salarié en CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission doit lui notifier sa proposition par écrit en lui laissant un délai de réflexion raisonnable.

En cas de refus du salarié, il est désormais tenu d'en informer l'opérateur France Travail (ex-Pôle emploi) dans un délai d'un mois, selon une procédure dématérialisée fixée par l'arrêté du 03/01/2024.

Transmission dématérialisée des refus sur une plateforme dédiée...

Rappel : En application de la loi Marché du travail, le bénéfice de l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) ne sera plus ouvert aux salariés ayant refusé, au cours des 12 mois précédents, deux propositions de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim.

La plateforme dédiée est accessible à l'adresse suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>.

Mise en ligne depuis le 1^{er} janvier dernier par l'opérateur France Travail, elle est désormais officiellement visée par l'arrêté publié au *Journal officiel* du 10 janvier 2024.

Les employeurs peuvent donc l'utiliser en toute sécurité juridique.

REFUS DE CDI APRÈS UN CDD (SUITE)

➤ ... en renseignant un certain nombre d'informations

Sur la plateforme dédiée, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit renseigner un formulaire comprenant des informations relatives :

- à l'entreprise ayant réalisé la proposition de CDI : nom, prénom, fonction et civilité du responsable légal, nom ou raison sociale de l'entreprise, numéro de Siret/Urssaf (particuliers employeurs), adresse postale, courriel, recours ou non à une entreprise de travail temporaire pour employer le salarié concerné ;
- au salarié ayant refusé le CDI : nom, prénom, civilité, date de naissance, numéro de sécurité sociale et adresse postale ;
- au CDD ou au contrat de mission terminé : date de début et de fin, poste occupé, lieu de travail et distance du domicile ;
- au CDI proposé : nature du poste, descriptif de l'emploi, lieu de travail et distance du domicile, salaire brut mensuel, horaire de travail, date de début et de fin du délai de réflexion laissé au salarié et date du refus de la proposition de CDI.

À l'issue du remplissage du formulaire, l'employeur doit certifier sur l'honneur que les informations fournies sont exactes et véridiques, en cochant une case spécifique.

Pour rappel, après réception de l'information complète du refus de CDI, l'opérateur France Travail doit en informer le salarié concerné, en indiquant les conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

❏ SALARIÉ PROTÉGÉ ET ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Statuant sur le cas particulier d'une procédure de licenciement engagée à l'encontre **de l'unique représentant du personnel de l'entreprise**, le Conseil d'État précise, dans un arrêt du 13 octobre 2023, qu'il y a lieu d'appliquer **les modalités d'assistance du salarié prévues dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel**.

Il faut donc veiller à mentionner, dans la convocation à l'entretien préalable, la possibilité pour ce salarié d'être assisté par un membre du personnel ou par un conseiller extérieur.

Une omission en la matière pourra toutefois être palliée par une information par tout moyen, délivrée en temps utile, ajoute-t-il.

Précédemment, statuant également sur un cas particulier (**procédure de licenciement engagée au sein d'une UES**), le Conseil d'État avait déjà estimé que l'imprécision de la lettre de convocation mentionnant seulement que l'intéressé pouvait se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise (*alors qu'il pouvait l'être également par un membre du personnel d'une autre entreprise de l'UES*), ne rendait pas la procédure irrégulière « s'il est établi que le salarié a été pleinement informé, en temps utile, des modalités d'assistance auxquelles il avait droit » ([CE, 12 juin 2019, n° 408970](#) ; [v. le dossier jurisprudence hebdo n° 114/2019 du 25 juin 2019](#)).

03



Panorama de jurisprudence sociale 2023

Arrêts marquants



1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ RECLASSEMENT ET NOUVEAU POSTE - CASS SOC 21/06/2023 N°21.24279

➤ Les faits

Un salarié plombier-chauffagiste, victime d'un accident du travail en 1984 et de plusieurs rechutes en raison de maux de dos, est déclaré inapte en 2017. Le médecin du travail assortit son avis d'inaptitude de préconisations pour le reclassement du salarié : restrictions tenant aux difficultés à porter des charges, à se baisser et à rester trop longtemps dans une même position.

L'employeur n'a pas de poste disponible et/ou compatible avec ces restrictions. Il décide de créer un emploi d'assistant administratif, qu'il lui propose. Cet emploi implique des déplacements, notamment chez des clients en vue d'établir des devis et pour le suivi des chantiers. L'ampleur de ces déplacements et leur périmètre ne sont pas précisés.

Le salarié refuse cette proposition, au motif qu'elle n'est pas compatible avec son état de santé. L'employeur en conclut qu'il n'a pas d'autre choix que de prononcer un licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, et le salarié conteste la rupture en arguant d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ RECLASSEMENT ET NOUVEAU POSTE - CASS SOC 21/06/2023 N°21.24279 (SUITE)

➤ La décision de la Cour de Cassation

La Cour de cassation, saisie du litige, donne raison au salarié et approuve la cour d'appel, qui a jugé le **licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse**.

Sa décision indique à l'employeur la marche à suivre pour s'assurer de la conformité de sa démarche de reclassement aux dispositions du Code du travail, et limiter ainsi le risque contentieux.

Selon l'article L 1226-12 du Code du travail, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié un emploi dans les conditions prévues par l'article L 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

La Cour de cassation en a conclu récemment que l'employeur bénéficie **d'une présomption de bonne exécution de son obligation de reclassement**, mais que celle-ci est renversée si cette obligation n'a pas été exécutée **loyalement** (Cass. soc. 26-1-2022 n° 20-20.369)

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ RECLASSEMENT ET NOUVEAU POSTE - CASS SOC 21/06/2023 n°21.24279 (SUITE)

➤ L'employeur doit soumettre au salarié une offre précise de reclassement

L'employeur qui soumet une proposition de reclassement au salarié inapte doit rédiger **son offre de la manière la plus précise possible** : c'est le premier enseignement à tirer de la décision de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, les juges ont en effet relevé que la proposition soumise au salarié, qui impliquait la conduite de véhicules, n'était pas suffisamment détaillée pour permettre à l'intéressé d'évaluer sa compatibilité avec les préconisations du médecin du travail. Celui-ci n'excluait pas la conduite de véhicules, mais prohibait le fait de rester trop longtemps dans la même position. Or la proposition de poste soumise au salarié ne lui permettait pas d'évaluer les temps de conduite - et donc en position assise - induits par le poste.

NB : Cette règle, classique, est fréquemment rappelée par la Cour de cassation : plus la proposition de reclassement est précise, plus le salarié sera en mesure d'en apprécier la pertinence. L'employeur a donc tout intérêt à détailler le type de travail proposé (Cass. soc. 10-12-2002 n° 00-46.231 FS-P : [RJS 2/03 n° 240](#)), la qualification du poste, les horaires de travail et la rémunération (Cass. soc. 7-3-2012 n° 10-18.118 FS-PB : [RJS 5/12 n° 453](#)), et la compatibilité du poste avec les préconisations du médecin du travail (Cass. soc. 23-9-2014 n° 12-28.599 F-D).

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ RECLASSEMENT ET NOUVEAU POSTE - CASS SOC 21/06/2023 N°21.24279 (SUITE)

➤ Si le salarié juge l'offre incompatible avec son état de santé, il faut en tenir compte

Deuxième point rappelé par la Cour de cassation : si le salarié conteste la compatibilité du poste avec les restrictions formulées par le médecin du travail, l'employeur ne doit pas passer outre.

C'est d'autant plus vrai lorsque, comme en l'espèce, le salarié justifie expressément son refus du poste proposé par ce motif.

Si l'employeur n'en tient pas compte, il peut se voir reprocher, comme en l'espèce, de **ne pas avoir exécuté son obligation de reclassement de manière loyale et sérieuse.**

En outre, il prend le risque d'un manquement à son obligation de sécurité si, du fait du reclassement du salarié dans un poste qui ne serait pas adapté à ses capacités, son état de santé se dégrade.

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ RECLASSEMENT ET NOUVEAU POSTE - CASS SOC 21/06/2023 N°21.24279 (SUITE)

➤ 3^{ème} enseignement : Il faut solliciter le médecin du travail...

La Cour de cassation déduit de la combinaison des articles L 1226-10 et L 1226-12 du Code du travail que, lorsque l'employeur propose un poste au salarié déclaré inapte, il doit s'assurer de la compatibilité de ce poste avec les préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant son avis.

Si l'employeur a le moindre doute soit sur le poste de reclassement qu'il envisage de proposer au salarié, soit après la proposition, si le salarié le considère comme non compatible avec son état de santé, il doit solliciter l'avis du médecin du travail. C'est la meilleure façon pour lui de s'assurer que le poste de reclassement correspond aux préconisations du médecin et, en cas de litige, de justifier de sa bonne foi et de sa loyauté dans l'exécution de l'obligation de reclassement.

C'est précisément ce qui est reproché, en l'espèce, à l'employeur : lorsque le salarié a refusé le poste au motif qu'il n'était pas compatible avec son état de santé, le médecin du travail aurait dû être saisi. Il aurait pu évaluer la possibilité de reclasser le salarié dans cet emploi et, en cas de problème, proposer des solutions d'aménagement.

NB : L'employeur doit conserver précieusement la trace de ses échanges avec le médecin du travail, en vue d'un éventuel litige

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ RECLASSEMENT ET NOUVEAU POSTE - CASS SOC 21/06/2023 N°21.24279 (SUITE)

➤ ... même en cas de création d'un poste de reclassement

Pour la Cour de cassation, l'employeur doit obtenir l'aval du médecin du travail, même dans le cas où le poste a été créé lors du reclassement du salarié.

L'employeur soutenait, à l'appui de son pourvoi, que, dans la mesure où ses efforts de reclassement avaient excédé ce qu'exige de lui le Code du travail, puisqu'il avait proposé au salarié un poste nouvellement créé, le fait qu'il n'ait pas sollicité le médecin du travail ne pouvait pas lui être reproché.

Les juges écartent l'argument : **tout poste de reclassement proposé au salarié, qu'il s'agisse d'un poste disponible ou d'un poste créé lors du reclassement, doit répondre aux mêmes exigences.**

NB : Le Code du travail n'impose pas à l'employeur de créer un nouvel emploi dont il n'aurait pas l'utilité économique en vue de reclasser le salarié inapte (Cass. soc. 21-3-2012 n° 10-30.895 F-D : [RJS 6/12 n° 541](#)).

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ VISITE MÉDICALE ET INAPTITUDE – CASS SOC 24/05/2023 N°22.10517

➤ Les faits

Un salarié placé en arrêt maladie a demandé une visite médicale à son médecin du travail. À l'issue de la visite, le médecin l'a déclaré inapte avec impossibilité de reclassement.

Par conséquent, son employeur l'a licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement conformément à l'avis du médecin du travail.

Le salarié a contesté le bien-fondé du licenciement devant le juge. Il a fait valoir que le médecin du travail ne pouvait pas constater son inaptitude à l'issue d'une visite médicale qu'il avait lui-même sollicitée ; d'autant plus que la visite a eu lieu pendant la période de suspension de son contrat de travail en raison d'un arrêt maladie.

➤ La décision

- **Avis d'inaptitude du salarié lors d'un examen médical à sa demande...**

La Cour d'appel de Metz a validé le licenciement en jugeant que l'examen médical effectué à la demande du travailleur qui anticipe un risque d'inaptitude dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (C. trav. R. 4624-34) pouvait constituer le même examen médical que celui à l'issue duquel le médecin du travail peut constater l'inaptitude (C. trav. art. R. 4624-42) . De plus, selon la cour, le fait que le contrat de travail du salarié soit suspendu n'empêchait pas l'examen médical au cours duquel le médecin du travail a prononcé l'avis d'inaptitude.

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ VISITE MÉDICALE ET INAPTITUDE – CASS SOC 24/05/2023 N°22.10517 (SUITE)

➤ La décision (suite)

- ...même en cas de suspension du contrat de travail !

Dans cet arrêt du 24 mai 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation valide le raisonnement de la cour d'appel.

Les Hauts magistrats **jugent pour la première fois** qu'un médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail à l'issue d'une visite médicale demandée par celui-ci, y compris pendant la suspension du contrat de travail du salarié placé en arrêt maladie.

Un salarié malade peut donc demander à bénéficier d'une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude.

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ SALAIRE ET IJJ – CASS SOC 29/03/2023 N°21.15472

➤ Les faits

Un salarié a été déclaré « inapte à tous les postes », avec danger immédiat, par un avis du médecin du travail du 11 décembre 2015.

L'employeur ne l'a licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement que sept mois plus tard, le 12 juillet 2016.

Contestant son licenciement, l'intéressé a, entre autres prétentions, demandé un rappel de salaire à partir du 11 janvier 2016, soit pour la période débutant un mois après l'avis d'inaptitude, comme le lui permet la loi.

La cour d'appel a fait droit à sa demande, tout en limitant le rappel de salaire pour tenir compte des IJSS qu'il avait perçues pendant cette même période. Une opération contestée par l'intéressé qui a formé un pourvoi en cassation

➤ La décision de la Cour de Cassation

La Cour de cassation consacre, dans une décision du 1^{er} mars, une solution qu'elle avait déjà posée en 2013 mais dans un arrêt qui n'avait pas été publié au bulletin : **un salarié déclaré inapte peut, s'il n'est ni reclassé ni licencié à l'expiration d'un délai d'un mois, cumuler salaire et indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).**

En cas de contentieux, le juge ne peut tenir compte de ces indemnités lorsqu'il fixe le montant du rappel de salaire dû par l'employeur. L'arrêt du 1^{er} mars étant cette fois publié au bulletin, **il s'agit d'une solution de principe à laquelle employeurs et juges du fond devront veiller à se conformer.**

Les sommes cumulées pourront donc aboutir à un résultat supérieur au salaire antérieur.

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ ABSENCE DE VISITE DE REPRISE – CASS SOC 01/06/2023 N°21.24269

➤ Les faits

Un salarié qui, placé en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail, n'avait pas repris son poste malgré deux mises en demeure successives. Il avait alors été licencié pour faute grave du fait de cette absence injustifiée. La Cour d'appel, relevant que celui-ci n'avait manifesté aucune volonté de reprendre le travail, ou demandé de visite de reprise, avait en effet considéré qu'il se trouvait en absence injustifiée justifiant un licenciement pour faute grave.

Rappel : Tout salarié victime d'un accident du travail placé en arrêt de travail pour une durée d'au moins 30 jours doit bénéficier, dans les huit jours de son retour, d'une visite de reprise (*C. trav., art. L. 4624-2-3*). À défaut, son contrat de travail demeure suspendu et la protection contre le licenciement reste applicable : le contrat ne peut donc être rompu qu'en cas de faute grave liée à un manquement du salarié à son obligation de loyauté (*Cass. soc., 20 févr. 2019, n° 17-18.912 PB*) ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (*C. trav., art. L. 1226-9*).

➤ La décision de la Cour de Cassation

Rappelant une solution dégagée en 2003 (*Cass. soc., 8 janv. 2003, n° 01-40.388*), la Cour a considéré « **qu'en l'absence de visite de reprise organisée par l'employeur, le contrat de travail était demeuré suspendu, de sorte que l'employeur ne pouvait reprocher au salarié son absence** ». La cour d'appel n'ayant par ailleurs constaté aucun manquement du salarié à son obligation de loyauté, le licenciement pour faute grave ne pouvait être jugé valable.

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ DÉLAI DE CARENCE ENTRE UN CONTRAT DE MISSION ET UN CDD SUCCESSIFS AVEC LE MÊME SALARIÉ – CASS SOC 27/09/2023 N°21.21154

➤ Les faits

En l'espèce, un **salarié** est **mis à la disposition** d'une société suivant plusieurs **contrats** de **mission** conclus au titre d'un **surcroît temporaire d'activité** entre le 7 septembre et le 6 novembre 2015. À cette seconde date, il conclut avec la **même** société, pour le **même motif**, un **contrat de travail à durée déterminée** pour la période du 9 novembre 2015 au 12 février 2016.

Quelques mois plus tard, le **salarié** saisit la **juridiction prud'homale** d'une demande de requalification de son **CDD** en **contrat** de travail à durée indéterminée en se fondant sur le non-respect du **délai** de **carence** qui, selon lui, aurait dû séparer ses **contrats** de **mission** de ce **CDD**.

Sa demande est rejetée en **appel**, les juges estimant qu'aucune disposition ne prévoit, dans le cas de la succession d'un **contrat** de travail temporaire et d'un **contrat** de travail à durée déterminée au bénéfice de l'ancienne entreprise utilisatrice, la sanction de la requalification en **contrat** de travail à durée indéterminée en cas de non-respect du **délai** de **carence**.

1 UNE SALVE D'ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE D'INAPTITUDE

❏ DÉLAI DE CARENCE ENTRE UN CONTRAT DE MISSION ET UN CDD SUCCESSIFS AVEC LE MÊME SALARIÉ – CASS SOC 27/09/2023 N°21.21154 (SUITE)

➤ La décision de la Cour de cassation

S'en tenant à la lettre des textes, la chambre sociale de la Cour de cassation juge, pour la **première fois**, qu'en cas de succession d'un **contrat** de travail temporaire et d'un **contrat** de travail à durée déterminée au bénéfice de l'ancienne entreprise utilisatrice, sans respecter le **délai de carence**, la requalification des **contrats** en un **contrat** à durée indéterminée n'est **pas** encourue, **faute de disposition légale le prévoyant**.

→ **La requalification n'est pas encourue en cas de succession sans délai d'un contrat de mission et d'un CDD.**

NB : En revanche, selon la jurisprudence, le non-respect du **délai de carence entre 2 missions successives** sur le **même** poste entraîne la requalification du contrat en CDI auprès de l'ETT.

De même : requalification si un CDD ou un contrat de mission succède à un CDD, et non l'inverse

❑ CDD DE REMPLACEMENT ET MENTIONS OBLIGATOIRES – CASS SOC 08/02/2023 N°21.14444

L'affaire concernait un salarié engagé par CDD de remplacement. Son contrat mentionnait bien qu'il était recruté comme « conducteur routier coefficient 138 M groupe 6 - qualification ouvrier » afin de remplacer le salarié absent, dont le nom était précisé, pour congés payés, mais ne faisait pas expressément mention de la qualification de celui-ci.

La cour d'appel l'avait toutefois débouté de sa demande de requalification en CDI, au motif que les mentions du contrat renvoient bien à une qualification professionnelle précise et à la convention collective des transports routiers, de sorte que le contrat répond aux exigences légales précitées.

Mais l'arrêt est censuré par la Cour de cassation qui rappelle **« qu'est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la définition précise de son motif »**.

Or, pour ce qui concerne plus spécifiquement les CDD de remplacement, **« cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat »**, précise-t-elle.

Ce n'était pas le cas en l'espèce, puisqu'il manquait la qualification du salarié remplacé. Le CDD devait donc bien être requalifié en CDI. Il s'agit d'un rappel d'une JP constante.

❏ **CDD DE REMPLACEMENT ET MENTIONS OBLIGATOIRES – CASS SOC 08/02/2023 n°21.14444 (SUITE)**

➤ **Dépassement de la durée quotidienne maximale – Cass soc 11/05/2023 n°21.22281**

- **Les faits**

À la suite de son licenciement, une salariée avait saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail. Elle sollicitait entre autres des dommages et intérêts pour avoir effectué des journées de travail d'une durée supérieure à la limite maximale quotidienne fixée à dix heures par le Code du travail (*C. trav., art. L. 3121-18*). Tout en constatant que la salariée avait bien exécuté des journées de plus de dix heures, la Cour d'appel de Paris avait toutefois refusé d'accorder une quelconque indemnisation à ce titre au motif que l'intéressée n'apportait pas la preuve du préjudice subi du fait du dépassement de la durée quotidienne maximale de travail. Un verdict directement inspiré de la jurisprudence en vigueur depuis 2016, selon laquelle il incombe par principe au salarié de prouver l'existence et l'étendue de son préjudice pour en obtenir réparation.

❑ CDD DE REMPLACEMENT ET MENTIONS OBLIGATOIRES – CASS SOC 08/02/2023 n°21.14444 (SUITE)

➤ Dépassement de la durée quotidienne maximale – Cass soc 11/05/2023 n°21.22281 (suite)

- La décision de la Cour de cassation

L'arrêt du 11 mai pose pour principe que « le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation ».

Autrement dit, lorsqu'un salarié sollicite des dommages et intérêts à ce titre, **le préjudice est présumé et doit nécessairement donner lieu à réparation**, sans que le salarié n'ait donc à prouver l'existence du dommage résultant de ce manquement.

Pour justifier l'introduction de cette exception à sa jurisprudence de 2016, la chambre sociale fait directement **référence au droit de l'Union européenne**, en précisant que les dispositions du Code du travail limitant à dix heures la durée quotidienne du travail effectif « *participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail, concrétisé par la directive 2003/88/CE du Parlement européen (Directive « temps de travail ») et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail* ».

❑ **CDD DE REMPLACEMENT ET MENTIONS OBLIGATOIRES – CASS SOC 08/02/2023 n°21.14444 (SUITE)**

➤ Dépassement de la durée quotidienne maximale – Cass soc 11/05/2023 n°21.22281 (suite)

- **Rappel**

Dernièrement, il a ainsi été jugé que le seul constat du **dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail** ouvre droit à réparation, sans qu'il soit donc nécessaire pour le salarié d'établir la réalité d'un préjudice devant le juge (*Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-21.636*).

Même verdict concernant le dépassement des durées maximales de travail d'un salarié **en mi-temps thérapeutique** (*Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-21.41*)

Même verdict concernant, **en cas de travail de nuit**, le dépassement de la **durée hebdomadaire** maximale de travail : il ouvre, à lui seul, droit à la réparation (*Cass soc 27/09/2023 n°21;24782*).

Elle reprend le même fondement par référence aux textes issus du droit de l'Union européenne susvisés.

❑ DÉFAUT DE FIXATION DES OBJECTIFS – CASS SOC 07/06/2023 N°21.23232

Les systèmes de rémunération variable, parfois également appelés « systèmes de rémunérations sur objectifs » suscitent un contentieux récurrent, tant quant à leurs conditions de validité qu'à leur mise en œuvre.

Sur ce point se pose **la question de la détermination de la rémunération variable en cas de défaut de fixation des objectifs par l'employeur.**

Ces objectifs varient en général d'une année sur l'autre et en pratique ils ne sont pas toujours fixés avant le début de l'exercice - ils peuvent être fixés tardivement voire pas du tout.

Dans sa décision rendue le 7 juin 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation réitère sa jurisprudence antérieure, sévère pour l'employeur défaillant.

La fixation des objectifs, soit les résultats attendus du salarié, permet la détermination de la part variable de la rémunération. À défaut, celle-ci ne peut être versée. Deux voies s'ouvrent donc pour cette fixation à l'employeur :

❏ DÉFAUT DE FIXATION DES OBJECTIFS – CASS SOC 07/06/2023 N°21.23232 (SUITE)

➤ En premier lieu, il peut résulter du contrat de travail que les objectifs sont établis **par accord entre les parties** et renégociés périodiquement. La négociation peut s'entendre d'une proposition des objectifs par l'employeur, le salarié se contentant de les accepter. En pareil cas, la force obligatoire du contrat implique que toute modification doit être acceptée, l'employeur ne pouvant procéder à une modification unilatérale.

À défaut d'accord, il revient au juge de déterminer le montant de la rémunération variable « *en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes* ».

➤ En second lieu, la fixation des objectifs peut être **unilatérale**.

Selon la Cour de cassation, « *lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice* ».

L'employeur peut donc modifier ces objectifs à la condition qu'ils soient bien **portés à la connaissance** du salarié **en début d'exercice**, sans qu'il soit tenu d'obtenir l'accord préalable du salarié, même lorsque cette modification a un impact sur sa rémunération.

En revanche, les objectifs ne pourront être modifiés en cours d'exercice.

❏ DÉFAUT DE FIXATION DES OBJECTIFS – CASS SOC 07/06/2023 N°21.23232 (SUITE)

➤ La décision de la Cour de cassation – Confirmation de JP

Il résulte des articles 1134 du Code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et L. 1221-1 du Code du travail que, **lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, à défaut de fixation desdits objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement.**

C'est une sanction lourde pour l'employeur défaillant.

La même solution s'applique lorsque la **détermination est négociée** mais que l'employeur n'a pas engagé de concertation avec le salarié : « *La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait manqué à son obligation contractuelle d'engager chaque année une concertation avec le salarié en vue de fixer les objectifs dont dépendait la partie variable de la rémunération, a, sans méconnaître son office, décidé à bon droit que la rémunération variable contractuellement prévue devait être versée intégralement pour chaque exercice* » ([Cass. soc., 4 nov. 2021, n° 19-21.005](#)).

Cette défaillance de l'employeur est un manquement empêchant la poursuite du contrat de travail.

La Haute cour a ainsi jugé que, lorsque le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement par l'employeur, le défaut de fixation desdits objectifs constitue un manquement justifiant **la prise d'acte de la rupture par le salarié** (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-65.710 ; Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 19-20.978) ou la **résiliation judiciaire** du contrat de travail (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-22.686).

➤ INFOGRAPHIE PPV

Merci

gpinsonrubin@arciane-avocats.com

Site internet

www.arciane-avocats.com



Festal

Coopératives
Lin & Chanvre

