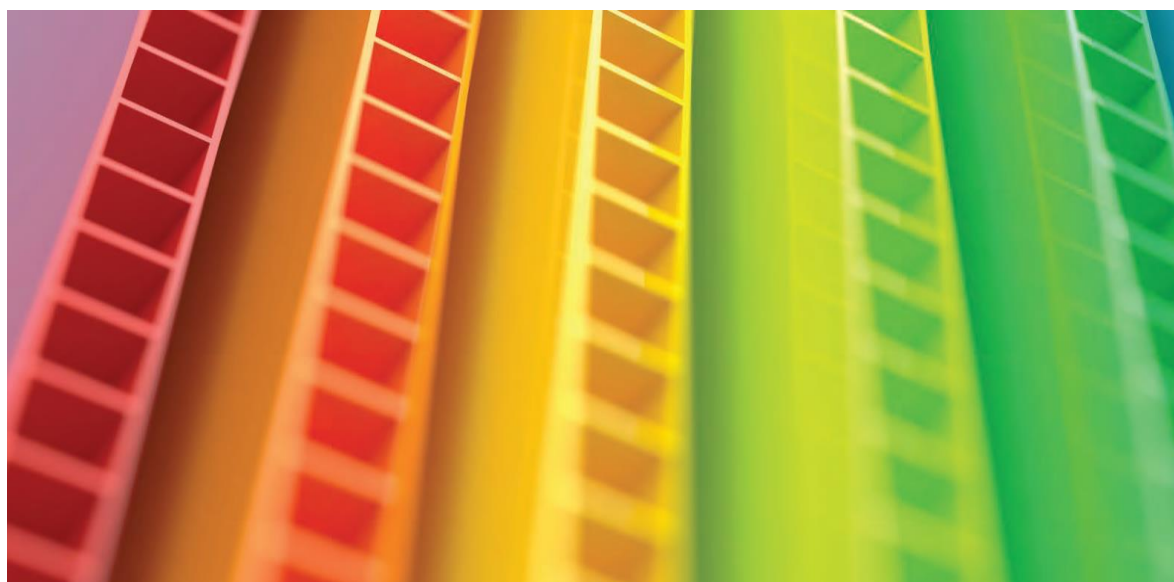


Actu sociale

N° 88

Septembre 2023



SOMMAIRE

I.	Agenda social.....	2
II.	Niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage : baisse en septembre 2023.....	7
III.	Suppression des principaux régimes spéciaux.....	8
IV.	Nouveau régime social pour l'indemnité de rupture conventionnelle et de mise à la retraite.....	9
V.	Réforme des retraites : entrées en vigueur des dispositions	10
VI.	Circulaire de la CNAV sur l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance requise	10
VII.	Publication de la loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité	11
VIII.	Elections professionnelles dans les entreprises 11 à 20 salariés : obligation pour l'employeur d'organiser l'élection en l'absence de candidats.....	12
IX.	FNE Formation : Validation des dossiers par les OPCO avant le 31 décembre 2023.....	14
X.	Précisions sur 2 congés liés à l'adoption	14
XI.	JURISPRUDENCES.....	15

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL –Octobre 2023	
Au plus tard le 5 octobre	➤ Entreprises de 50 salariés et plus -Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre versés en septembre ; -et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les entreprises de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de septembre. ➤ Contribution à la formation professionnelle Pour les entreprises de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de septembre. ➤ Taxe d'apprentissage Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de septembre. ➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Au plus tard le 12 octobre	➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Transmission par voie électronique auprès des douanes de l'état récapitulatif TVA et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de septembre 2023.
Au plus tard le 16 octobre	➤ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre versés en octobre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.

➤ **Entreprises de moins de 11 salariés payant trimestriellement**

Transmission de la DSN relative aux salaires de septembre.

Païement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires de juillet, août et septembre.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires :

- de septembre pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;
- de juillet, août et septembre pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de septembre ;
- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de septembre ;
- pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour un paiement trimestriel, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de juillet, août et septembre.

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de septembre ;
- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de septembre ;
- pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour un paiement trimestriel, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de juillet, août et septembre.

➤ **Tous contribuables**

Païement au centre des finances publiques (ou par virement, par prélèvement à l'échéance ou en ligne) des impositions mises en recouvrement en août 2023.

➤ **Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 juin 2023**

Télépaiement des soldes de liquidation de l'IS et de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.

	➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées : - en septembre 2023 si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est supérieur à 10 000 € ; - au cours du 3^e trimestre 2023, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est compris entre 4 000 € et 10 000 €. ➤ Sociétés ayant prélevé, en septembre 2023, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Télédéclaration à la recette de la DINR et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779). ➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en septembre 2023 Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➤ Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions et revenus non commerciaux à des non-résidents Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 3^e trimestre 2023.
Au plus tard le 20 octobre	➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paieement mensuel des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour cette date (voir le détail au 5 du mois).
Au plus tard le 25 octobre	➤ Contributions AGIRC-ARRCO Paieement des cotisations AGIRC-ARRCO de septembre 2023 (en cas de paieement mensuel) ou du 3^e trimestre 2023 (en cas de paieement trimestriel).
Au plus tard le 31 octobre	➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 juillet 2023 Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours. ➤ Redevables disposant d'un crédit de TVA Télétransmission de la demande de remboursement du crédit de TVA déductible (imprimé 3519), au titre du 3^e trimestre 2023.

Dates variables Du 16 au 24	➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires Téledéclaration et télépaiement : - régime réel normal (ou régime simplifié avec option pour le paiement mensuel) : - si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de septembre 2023, - dans le cas contraire : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations des mois de juillet, d'août et de septembre 2023 ; - régime des acomptes provisionnels : - paiement de l'acompte sur le mois de septembre 2023 et remise de la déclaration correspondante, - déclaration (CA 3 et bulletin 3515) et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'août 2023.
--	--

- **CCN Plasturgie :**

Négociations terminées :

Un accord salaires a été signé, le 29 juin 2023, entre Polyvia, FO et la CFDT.

Cet accord est applicable **au 1^{er} juillet pour les adhérents Polyvia**. Cependant, pour les autres il est applicable à l'extension. Pour le moment, cet accord n'est pas encore étendu.

Voici le barème :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1768
710	1779
720	1799
730	1850
740	1930
750	2047
800	2182
810	2334
820	2554
830	2736
900	3251
910	3405
920	3909
930	5074
940	6320

Par ailleurs, ont également été signés par FO et CFDT, le 29 juin dernier 3 avenants sur les contributions conventionnelles formation et de dialogue social, ainsi que sur les niveaux de 2 CQP. A noter que ces 3 avenants entreront en vigueur au lendemain de leur extension

Par souci de taille de l'actu sociale (et éviter un quelconque rejet de certaines boîtes mails), nous ne pouvons pas annexer ces différents accords. Cependant, ces accords ont été envoyés par mail. Si vous souhaitez à nouveau les recevoir, n'hésitez pas à vous rapprocher du service juridique.

- CCN Caoutchouc

Négociations en cours : révisions de l'accord CQP et de l'accord classifications.

- CCN Commerce de gros

Négociations en cours :

- Poursuite des négociations sur l'accord prévoyance non-cadres ;
- Suite négociation sur les accords CQP ;
- Calendrier fin 2023 et 2024 et agenda social.

Extension :

Publication de l'arrêté du 31 juillet 2023 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros. Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros, **les stipulations de l'avenant n°6 du 24 avril 2023 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance.**

Pour consulter l'arrêté : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047931997>

Pour consulter l'avenant n°6 du 24 avril 2023 à l'accord de prévoyance : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000047865906/?idConteneur=KALICONT000005635373&origin=list

Pour plus de précisions, vous pouvez vous rapprocher du service juridique.

Également, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par les arrêtés des 30 octobre 2017, du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, **les stipulations de l'accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires**, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. Pour consulter l'arrêté d'extension : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047986974>

Pour consulter l'accord du 2 juin 2023 relatif aux minima conventionnels : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048051907/?idConteneur=KALICONT000005635373&origin=list

II. Niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage : baisse en septembre 2023

Pour votre bonne information, une nouvelle baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est prévue à compter de septembre 2023.

Pour rappel, cette seconde baisse fait suite à la délibération de France compétences du 30 juin 2022 et à une première étape de baisse en septembre 2022 :

- Avec un plafonnement du niveau de prise en charge (NPEC) par certification équivalent à la charge moyenne augmentée de 50% (ou 90% dans certains cas),
- Avec une baisse de la dépense au titre des NPEC (donc à effectif constant) estimée à environ - 2,7%.

Une seconde étape de baisse devait intervenir en avril 2023. Cependant, elle a été reportée à deux reprises :

- Une première fois d'avril à juillet 2023 ;
- Une seconde fois de juillet à septembre 2023

En principe, cette baisse moyenne des NPEC devait être de l'ordre de 5 %.

En outre, France compétences a laissé un calendrier très serré aux partenaires sociaux, pour se positionner par le biais des commissions paritaires nationales emploi et formation professionnelle (CPNEFP). En effet, le calendrier est le suivant :

- Vote électronique du conseil d'administration de France compétences sur les projets de recommandations le 17 juillet 2023,
- Repositionnement des CPNEFP sur ces nouvelles recommandations entre le 18 juillet et le 30 août 2023,
- Arrêté de carence et date d'application le 1^{er} septembre 2023

Pour information, l'ensemble des partenaires sociaux ont émis un vote défavorable sur cette seconde baisse, en raison :

- du calendrier, qui oblige les CPNEFP à se réunir au cours de la période estivale,
- et de la méthode de détermination de la baisse.

Par ailleurs, il est important de préciser que les organisations patronales ont adressé (courant juin), un courrier à la Première ministre demandant le report de la baisse au 1^{er} avril 2024 et la nécessité d'examiner les modalités de révision. Ce courrier n'a pas encore reçu de réponse à l'heure où nous rédigeons ces lignes.

Suite aux positionnements, les NPEC sont applicables à compter du 8 septembre 2023 avec la parution d'un [décret](#) relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Il convient de distinguer 3 cas pour un titre ou un diplôme donné :

1. Le NPEC fixé par la branche professionnelle est conforme aux recommandations de France compétences ; dans ce cas le NPEC de la branche professionnelle s'applique à cette certification.
2. Le NPEC fixé par la branche professionnelle est non conforme aux recommandations de France compétences ; dans ce cas le NPEC qui est appliqué à cette branche professionnelle pour cette

certification est la valeur dite de carence. Cette valeur est fixée par le décret du 6 septembre 2023.

3. La branche professionnelle ne s'est pas prononcée sur la certification considérée. Dans cette hypothèse, le NPEC qui s'applique à la branche professionnelle est la valeur dite de carence (décret du 6 septembre 2023).

A noter également que l'ensemble des NPEC applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 septembre 2023 sont repris dans un [référentiel](#) publié par France compétences.

III. Suppression des principaux régimes spéciaux

Pour mémoire, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant la réforme des retraites prévoit la suppression des principaux régimes spéciaux pour les nouveaux entrants, qui seront désormais affiliés au régime général pour leur retraite de base et complémentaire.

Autrement dit, à compter du 1^{er} septembre 2023, les nouveaux embauchés seront pour l'assurance vieillesse, affiliés au régime général leur retraite de base, et à l'AGIRC-ARRCO pour la retraite complémentaire (exceptés ceux relevant du CESE qui relèveront de l'IRCANTEC).

4 décrets publiés au JO du 30 juillet viennent appliquer la mesure pour :

- le régime des industries électriques et gazières (IEG) (décret 2023-692 du 28 juillet 2023, JO du 30)
- le régime de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) (décret 2023-690 du 28 juillet 2023, JO du 30)
- le régime des clercs et employés de notaires (CRPCEN) (décret 2023-689 du 28 juillet 2023, JO du 30) ;
- le régime de la Banque de France (décret 2023-693 du 28 juillet 2023, JO du 30).

Ces décrets transposent également les évolutions paramétriques et les autres mesures prévues par la réforme des retraites aux assurés affiliés actuellement à ces régimes spéciaux et qui vont continuer à en bénéficier.

Selon le communiqué de presse du ministère du travail du 30 juillet 2023, pour ces salariés, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est progressivement relevé de deux ans, et la durée d'assurance requise pour le taux plein voit sa montée en charge accélérée, comme au régime général. Ces évolutions commenceront à prendre effet à partir du 1er janvier 2025, date à partir de laquelle les mesures de convergence des précédentes réformes ont terminé leur montée en charge.

Par ailleurs, la loi prévoyait également la fin du régime spécial des membres du Conseil économique, social et environnemental (Cese). Le communiqué précise, sur ce point, que "la Première ministre a enjoint par courrier le Cese à modifier le règlement de sa caisse de retraite".

(Décrets 2023-689, 2023-690, 2023-692 et 2023-693 du 28 juillet 2023, JO du 30 ; communiqué de presse ministère du Travail du 30 juillet 2023)

IV. Nouveau régime social pour l'indemnité de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 modifie le régime social des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle individuelle.

Pour rappel, **pour les ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1er septembre 2023**, le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle est unifié.

En effet, la distinction du régime opérée selon la situation du salarié et sa possibilité de bénéficier ou non de ses droits à la retraite est supprimée.

Désormais, qu'un salarié puisse bénéficier d'un régime de retraite légalement obligatoire ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle sera :

- L'indemnité sera exonérée de cotisation et de CSG/CRDS dans les limites prévues par la législation sociale, y compris si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime légalement obligatoire (c. séc. soc. art. L. 242-1, II, 7° modifié) ;
- soumise à une contribution unique de 30 % à la charge de l'employeur au profit de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (Cnav) applicable sur la part exclue de cotisations de sécurité sociale (venant en remplacement du forfait social précédemment appliqué).

Dans cette même volonté d'unification, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale aligne le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle avec celui de l'indemnité de mise à la retraite. Cette dernière sera soumise également à compter de la rentrée 2023 à une contribution patronale de 30 % pour la part exclue de l'assiette des cotisations sociales au lieu des 50 % actuellement applicables sur le montant total versé (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 4, I, 2° et II ; c. séc. soc. art. L. 137-12).

Dans une mise à jour du 16 août, le BOSS est venu préciser que ces modifications sont applicables « aux indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023 ». Ainsi, en pratique, pour les indemnités de rupture conventionnelle, il convient de retenir la date de rupture du contrat fixée par la convention de rupture et non la date de signature de l'homologation ni celle du versement de l'indemnité. S'agissant des indemnités de mise à la retraite, il faut retenir la date de fin du contrat donc la date de fin de préavis, même en cas de dispense d'exécution du préavis par l'employeur, et non la date de notification de la mise à la retraite.

Par ailleurs, l'URSSAF, dans une information du 8 septembre 2023, précise le code type personnel (CTP) applicable à la nouvelle contribution.

« Rupture conventionnelle individuelle »

Pour les ruptures conventionnelles dont le terme du contrat de travail intervient à partir du 1^{er} septembre 2023 et pour tous les bénéficiaires concernés qu'ils puissent faire valoir ou non leur droit à la retraite :

- *une nouvelle contribution patronale est due au taux de 30 % sur la partie de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ;*
- *le forfait social n'est plus dû.*

Cette contribution patronale est à déclarer via le CTP 719.

Mise à la retraite

Pour les mises à la retraite dont le terme du contrat de travail intervient à partir du 1^{er} septembre 2023 :

- *la contribution patronale s'applique sur la seule partie de l'indemnité de mise à la retraite exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ;*
- *son nouveau taux est fixé à 30 %.*

Cette contribution patronale est à déclarer via le CTP 719. »

www.urssaf.fr, information du 8 septembre 2023)

V. Réforme des retraites : entrées en vigueur des dispositions

Depuis le 1^{er} septembre 2023, plusieurs mesures de la loi de financement rectificatif de la sécurité sociale (LFRSS) sont entrées en vigueur.

➤ **Cumul emploi retraite**

Le cumul emploi retraite est devenu créateur de droits à la retraite si les conditions du cumul emploi-retraite intégrale sont réunies. Ces nouveaux droits sont assimilés à une nouvelle pension et sont sans incidence sur le montant de la pension résultant de la première liquidation mais permettent une seconde liquidation qui viendra compléter la première.

➤ **Mesures d'âge et carrières longues**

Désormais, l'âge de départ en retraite passe à 62 ans et trois mois pour les personnes nées à partir du 1^{er} septembre 1961. Ensuite, il sera progressivement décalé de trois mois chaque année, pour atteindre 64 ans en 2030. Parallèlement, la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une pension à taux plein passera de 42 ans actuellement (168 trimestres) à 43 ans (172 trimestres) dès 2027. La réforme élargit par ailleurs les conditions d'accès au dispositif des carrières longues, permettant à ceux qui ont commencé à travailler tôt de bénéficier d'un départ en retraite anticipé.

➤ **Revalorisation des petites retraites**

La LFRSS prévoit une revalorisation des petites pensions. Désormais, le gouvernement est autorisé à relever par décret le montant du minimum contributif (MICO) et sa majoration pour les retraités ayant eu une carrière complète au SMIC (travailleurs indépendants compris), de sorte que le montant de la pension atteigne 85 % du SMIC.

Pour plus de précisions, vous pouvez vous rapprocher du service juridique.

VI. Circulaire de la CNAV sur l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance requise

Le 15 septembre et à la suite des modifications apportées par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 du 14 avril 2023 et par les décrets n° 2023-435 et n° 2023-436 du 3 juin 2023, la Cnav a publié une circulaire détaillant le nouvel âge légal de départ à la retraite et la durée d'assurance requise pour les assurés impactés, c'est-à-dire ceux nés à compter du 1^{er} septembre 1961 et dont la retraite prend effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

AGE D'OUVERTURE DU DROIT A LA RETRAITE EN FONCTION DE L'ANNEE DE NAISSANCE DES ASSURES	
Assurés nés	Age de départ à la retraite
avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Du 1 ^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
en 1952	60 ans et 9 mois
en 1953	61 ans et 2 mois
en 1954	61 ans et 7 mois
de 1955 à 1960	62 ans
Du 1 ^{er} janvier au 31 août 1961	62 ans
du 1 ^{er} septembre au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
en 1962	62 ans et 6 mois
en 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
A partir de 1968	64 ans

ANNEE DE NAISSANCE	DUREE D'ASSURANCE NECESSAIRE POUR LA RETRAITE A TAUX PLEIN ET DENOMINATEUR DU PRORATA DE PENSION
1958 - 1960 - 1960	167
Du 1 ^{er} janvier au 31 août 1961	168
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	169
	(+1 trimestre)
1962	169
	(+1 trimestre)
1963	170
	(+2 trimestres)
1964	171
	(+2 trimestres)
1965	172
	(+3 trimestres)
1966	172
	(+3 trimestres)
1967	172
	(+2 trimestres)
1968	172
	(+2 trimestres)
1969	172
	(+2 trimestres)
1970	172
	(+1 trimestre)
1971	172
	(+1 trimestre)
1972	172
	(+1 trimestre)
1973	172

Le document décline également les impacts de ces modifications sur la détermination de certains éléments de calcul de la retraite : décote et surcote, cumul emploi-retraite, réversion...

Nous n'entrons pas dans les détails ici n'hésitez pas à revenir vers nous pour des questions plus précises sur le document ci-après.

(Cnav, circ. n° 2023-19, 15 sept. 2023, disponible ici : https://legislation.lassuranceretraite.fr/Pdf/cirulaire_cnav_2023_19_15092023.pdf)

VII. Publication de la loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, a été publiée au JO du 20 juillet 2023. La loi entre en vigueur le 21 juillet 2023, lendemain de sa publication.

Voici un tableau reprenant les principales dispositions :

Thème	Disposition
Allongement du nombre de jours de congés	La loi vient modifier certains congés. Elle prévoit 12 jours pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (c. trav. art. L. 3142-4, 4° modifié).

	Également, la loi vient relever à 5 jours de la durée du congé légal prévu en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (c. trav. art. L. 3142-4, 6° modifié).
Interdiction de licencier pendant le congé de présence parentale	Selon le nouvel article L. 1225-4-4 du code du travail : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale prévu à l'article L. 1225-62 ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel. » « 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'état de santé de l'enfant de l'intéressé. »
Refus du passage en télétravail en l'absence d'accord ou de charte	« En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 ou un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus. » (c. trav. art. L. 1222-9, I modifié).
Dispositions sur le télétravail dans l'accord ou la charte	Conformément à l'article L. 1222-9, II modifié du code du travail, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise, les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.
Faciliter le renouvellement du congé de présence parentale	Le salarié peut demander le renouvellement de son congé de présence parentale, à titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal de jours de congés de 310 jours est atteint au cours d'une période de trois ans, si un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue. (c. trav. art. L. 1225-62 modifié)
Permettre une avance sur l'allocation journalière de présence parentale	Les caisses d'allocations familiales ou les mutualités sociales agricoles ont la possibilité de verser une avance sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) dans l'attente de l'avis du service du contrôle médical des caisses primaires d'assurance maladie (c. séc. soc. art. L. 544-3 modifié).

Source : ELNET

(Loi 2023-622 du 19 juillet 2023, JO du 20
: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047862209>)

VIII. Elections professionnelles dans les entreprises 11 à 20 salariés : obligation pour l'employeur d'organiser l'élection en l'absence de candidats

Par principe, au regard du code du travail, un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés dès lors que cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L. 2311-2).

Par conséquent, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser les élections professionnelles, c'est-à-dire informer le personnel de l'organisation des élections et informer puis inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats au premier tour (c. trav. art. L.2314-5).

L'alinéa 5 de l'article L.2314-5 du code du travail prévoit que, par dérogation, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, « l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à la négociation du protocole préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L.2314-4 ».

De nombreuses controverses sont apparues autour de l'interprétation de cet alinéa.

Les commentateurs avaient une interprétation assez restrictive de l'alinéa 5 de l'article L.2314-5 du Code du travail. En effet, ils considéraient que dans les entreprises de 11 à 20 salariés, en l'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés, l'employeur doit bien organiser les élections, mais qu'il est dispensé de la négociation du protocole préélectoral. C'est d'ailleurs, ce qu'avait confirmé le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 21 mars 2018. Dans cette décision, les Sages ne répondent pas directement à la question et ils valident l'article, mais l'argumentation confirme l'interprétation restrictive du texte : qu'"en adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu éviter que, dans les plus petites entreprises, l'employeur soit tenu d'entamer la négociation d'un protocole préélectoral qui, en l'absence de candidature d'un salarié déclarée dans les trente jours de l'annonce de l'élection, pourrait s'avérer sans objet". En effet, et les Sages le confirment, "la faculté pour les salariés de déclarer leur candidature, n'est pas conditionnée à l'existence d'un tel protocole".

Cependant, l'administration avait une interprétation plus large et précisait notamment dans son questions-réponses sur le CSE (QR n°44) que « dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées (article L.2314-5). L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence ».

De plus, le CERFA n°15248*04 "Procès-verbal de carence pour tous les collègues du CSE", confirmait cette interprétation plus large de l'administration puisqu'il était prévu un cadre spécifique pour les entreprises de 11 à 20 salariés précisant que "conformément aux dispositions de l'article L.2314-5, alinéa 5 aucune élection n'a été organisée" en cas d'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés.

La diffusion le 8 août 2023, d'un nouveau CERFA met fin aux différentes controverses et confirme l'obligation d'organiser des élections professionnelles. Désormais, le CERFA du 8 août prévoit un encadré pour les entreprises de 11 à 20 salariés sur lequel il faut préciser les dates de chacun des deux tours, lors desquels la carence a été constatée.

Selon les revues juridiques, il faut en déduire que l'administration reconnaît comme obligatoire l'organisation d'élections. Ainsi, l'employeur serait seulement dispensé de négociation du protocole électoral en l'absence de candidature dans les 30 jours. Les questions-réponses devraient être mises à jour bientôt.

Il est également important de préciser que dans le CERFA, l'adresse à laquelle adresser les Cerfa des élections professionnelles depuis le 24 juillet 2023 est modifiée : CTEP - TSA 92315 - 62971 ARRAS CEDEX 9.

IX. FNE Formation : Validation des dossiers par les OPCO avant le 31 décembre 2023

Le ministère du travail dans une mise à jour de son question réponses sur le FNE-Formation, vient rappeler que les OPCO doivent valiser les dossiers de demande de financement le 31 décembre 2023 au plus tard. Cette mise à jour fait suite à l'instruction ministérielle du 21 avril 2023, et reprend les règles de ce texte, qui oriente les financements vers les formations accompagnant la transition écologique, alimentaire et numérique ainsi que vers la prise en charge des formations répondant aux besoins liés à l'organisation de la Coupe du monde de rugby 2023 et des Jeux olympiques et paralympiques de 2024.

Les OPCO sont chargés de l'instruction et de la validation des demandes. Ainsi, les entreprises doivent s'adresser à son OPCO.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseiller de proximité OPCO.

Pour consulter le QR : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation>

X. Précisions sur 2 congés liés à l'adoption

En application de la loi 21 février 2022 visant à réformer l'adoption, un décret assouplit les modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces nouvelles règles entrent en vigueur le 15 septembre 2023.

➤ Congé d'adoption

Les salariés qui adoptent un enfant peuvent bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16, 18 ou 22 semaines selon les situations. La loi du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption a cherché à assouplir les modalités de prise de ce congé (loi 2022-219 du 21 février 2022, art. 25, JO du 22).

Le nouveau décret vient préciser que le congé d'adoption peut être pris dans un délai qui débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

Il peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune, et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune (C. trav., art. D. 1225-11-1 nouveau).

➤ Congé pour évènement familial

Pour mémoire, les salariés adoptants bénéficient d'un congé de 3 jours pour l'arrivée de l'enfant, dans la loi.

En revanche, le code du travail était silencieux sur le délai dans lequel devait être pris ce congé.

La loi du 21 février 2022 a indiqué que le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption était pris « dans un délai fixé par décret » (c. trav. art. L. 3142-1, 3° bis modifié).

Ainsi, le décret du 12 septembre 2023 précise que cette période de congé commence à courir, au choix du salarié (c. trav. art. D. 3142-1-3 nouveau) :

- soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

(Décret 2023-873 du 12 septembre 2023)

XI. JURISPRUDENCES

➤ Cause un préjudice aux syndicats la méconnaissance par l'Etat du droit aux congés payés du droit européen

Plusieurs syndicats ont décidé de saisir la cour d'appel administrative de Versailles, dans l'objectif d'obtenir la condamnation de l'Etat pour la non mise en conformité du code du travail au droit européen s'agissant des congés payés.

Pour saisir la juridiction, les organisations requérantes soutiennent que « le droit du travail méconnaît les dispositions précitées du droit de l'Union européenne en tant, d'une part, que les articles L.3141-3 et L.3141-12 du code du travail, dans leur version applicable à la date du présent arrêt et telles qu'interprétées par la Cour de cassation, privent les salariés faisant usage de leur droit au congé parental de l'exercice de leurs droits à congé payé acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant au terme de ce congé, et en tant, d'autre part, qu'un salarié qui tombe malade durant ses congés payés ne peut pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pas pu bénéficier du fait de son arrêt de travail ».

Code du travail non conforme au droit européen :

Conformément au code du travail, un salarié acquiert des jours de congés payés en fonction du travail effectif accompli sur une période de référence, et des absences et congés assimilés à du temps de travail pour cette acquisition [c. trav. art. L. 3141-3 et suivants. Par conséquent, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, aucune assimilation n'est prévue pour les arrêts de travail liés à une maladie non professionnelle, durant lesquels un salarié n'acquiert donc pas de congés payés.

A contrario, la directive européenne sur le temps de travail de 2003 prévoit un droit à congés payés d'au moins 4 semaines (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7) sans distinguer selon les absences, et donc y compris en cas d'arrêt maladie (CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10).

Par conséquent, le code du travail n'est pas en conformité avec la directive. Pour rappel, la directive n'a pas d'effet direct dans un litige. Ainsi, un salarié ne peut rien reprocher à l'employeur qui s'en tient à l'application du code du travail, c'est ce qu'il ressort d'un ancien arrêt de 2013 (cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22285).

Néanmoins, le salarié peut engager la responsabilité de l'état pour défaut de mise en conformité du droit national (CJCE 19 novembre 1991, aff. C-6/90 et C-9/90 ; TA Clermont-Ferrand, 6 avril 2016, n° 1500608).

La CAA de Versailles approuve les demandes des syndicats en considérant que « les requérantes sont fondées à soutenir que l'article 7 de la directive 2003/88/CE, codifiant l'article 7 de la directive 93/104/CE, n'a pas été totalement transposé par les dispositions législatives du code du travail, qui laisse ou a laissé subsister des dispositions incompatibles vis-à-vis de cet article comme de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Un tel retard de transposition est susceptible d'engager la responsabilité de l'Etat en réparation du préjudice moral subi de ce fait par les salariés que représentent les organisations syndicales requérantes ».

Pour la cour, il y a lieu, « dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat la somme de 1 500 euros à verser à chacune des organisations requérantes ». Elle estime également que « c'est à tort que le tribunal a jugé que le préjudice moral ne se déduisait pas de la carence fautive de l'État, alors qu'elles représentent l'intérêt collectif des salariés et que la méconnaissance du droit aux congés payés issu du droit de l'Union européenne leur cause nécessairement un préjudice ».

Cette décision de la cour d'appel administrative est dans la continuité de la position de la Cour de cassation. Effectivement, depuis 2013, dans ses rapports annuels, elle demande au législateur à modifier le code du travail, dans le but d'insérer le principe d'acquisition des droits à congés payés durant le congé maladie d'origine non professionnelle.

Le revirement de jurisprudence de la Cour de cassation, suite à cette décision, ne s'est pas fait attendre (cf ci-dessous).

(Cour administrative d'appel de Versailles - Formation plénière - 17 juillet 2023 - n° 22VE00442)

➤ **Revirement de jurisprudence : congés payés et arrêt maladie**

Dans plusieurs arrêts rendus le 13 septembre 2023, la Cour de cassation fait un revirement dans sa jurisprudence, en s'alignant sur le droit européen en matière de congés payés et d'arrêts maladie. En effet, la Cour de cassation est venue écarter les dispositions nationales non conformes au droit européen, relativement à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos.

Ces revirements de jurisprudences emportent plusieurs conséquences :

- les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340) ;
- en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail, contrairement à ce qu'affirme l'article L 3141-5-5° du Code du travail (Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.638) ;
- la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile (Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-10.529)

La Haute juridiction est venue expliquer ses arrêts dans un communiqué de presse : <https://www.courdecassation.fr/toutes-les-actualites/2023/09/13/communiqu%C3%A9-cong%C3%A9-pay%C3%A9-et-droit-de-l'union-europ%C3%A9enne>

➤ **Possibilité pour l'employeur de prouver la faute à l'aide d'un client mystère**

Dans cet arrêt, un salarié de restaurant libre-service avait été licencié à titre disciplinaire pour non-respect des procédures d'encaissement de l'entreprise.

L'employeur avait obtenu la preuve de la commission d'une telle faute au moyen d'un client mystère. Il disposait d'une fiche d'intervention d'une société, mandatée par lui, afin d'effectuer des contrôles en tant que « client mystère ». Il en ressortait qu'aucun ticket de caisse n'avait été remis après l'encaissement de la somme.

Pour le salarié, le moyen par lequel l'employeur avait recueilli la preuve, était un stratagème qui rendait la preuve illicite. Ainsi, le salarié décide de saisir le conseil de prud'hommes pour faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cependant, la cour d'appel ne partage pas son raisonnement. Le salarié décide de former un pourvoi en cassation, en arguant, que la cour d'appel quel était précisément l'objectif du dispositif du client mystère que l'employeur avait indiqué aux salariés quand il les a informés de ce système. Le salarié se réfère ici à l'article L. 1222-3 du code du travail qui impose à l'employeur d'informer les salariés avant de mettre en œuvre des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle (c. trav. art. L. 1222-3).

La Cour de cassation donne raison à la cour d'appel, car elle relève que l'employeur avait informé le salarié de l'existence du dispositif client mystère avant de le mettre en place, conformément à l'article L.1222-3 du code du travail. De plus, les représentants du personnel ont aussi été informés de la mise en place du dispositif.

Par conséquent, pour la Cour de cassation, la cour d'appel a eu raison de considérer que l'employeur pouvait utiliser les résultats du dispositif au soutien d'une procédure disciplinaire.

(Cass. soc. 6 septembre 2023, n° 22-13783)

➤ **Le délai de 5 jours devant être laissé entre la convocation et la tenue de l'entretien pour licenciement pour motif personnel court à compter de la date de première présentation**

Dans les faits, une salariée avait été convoquée à un entretien préalable au licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 10 janvier 2018. Celle-ci avait été présentée à son domicile le 12 janvier 2018, mais la salariée ne l'avait finalement réceptionnée qu'au bout de dix jours, soit le 22 janvier 2018. L'entretien préalable, à la suite duquel la salariée avait été licenciée, s'était ensuite tenu le 24 janvier 2018, soit seulement deux jours après la réception de la convocation.

La Cour de cassation invalide le raisonnement de la Cour d'appel ayant accordé des dommages et intérêts à la salariée pour délai non respecté entre la convocation et la tenue de l'entretien. Après avoir rappelé les termes de l'article L. 1232-2 du Code du travail, en vertu duquel « l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée », la Cour de cassation en déduit que c'est à compter du « jour suivant la première présentation de la lettre recommandée » au domicile que le délai de cinq jours commence à courir, et non à compter de sa réception effective.

Cette décision vient compléter la jurisprudence existante sur la computation du délai de cinq jours ouvrables. Pour rappel, il a déjà été précisé que ce délai n'inclut ni le jour de la réception de la lettre de convocation (Cass. soc., 3 juin 2015, n° 14-12.245 PB ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 107/2015 du 16 juin 2015), ni celui de l'entretien préalable (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 04-47.853). S'il expire un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé, il convient de le reporter au premier jour ouvrable suivant (Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-11.528 D). Précisons que si le présent arrêt a été rendu à l'égard d'une procédure de licenciement pour motif personnel, la solution vaut également pour les procédures de licenciement économique prévoyant la tenue d'un entretien préalable (licenciement individuel, de

moins de dix salariés sur 30 jours, d'au moins dix salariés sur 30 jours en l'absence de CSE), le même délai de cinq jours ouvrables étant prévu (C. trav., art. L. 1233-11 et L. 1233-38).

(Cass. Soc. 6 septembre 2023, Pourvoi n° 22-11.661)