

Octobre 2023 - Numéro #26



>> Congés payés

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation met le droit français en conformité avec le droit européen et opère un revirement de jurisprudence en jugeant que les périodes d'absence pour maladie non professionnelle doivent être incluses dans la période d'acquisition des congés payés.

CONGÉS PAYÉS : QUEL IMPACT APRÈS LES ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION DU 13 SEPTEMBRE 2023 ?		
AVANT	VS	APRÈS
Le Code du travail ne prend pas en compte pour le calcul des congés payés (C. trav. art. L 3141-3 et L 3141-5) : >> Les périodes d'absence pour maladie non professionnelles ; >> Ou les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail au-delà de un an.	1 Maladie non professionnelle Maladie professionnelle et accident du travail au-delà de 1 an Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-17.340 FP-BR ; n° 22-17.638 FP-BR	Le salarié acquiert des droits à congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail, y compris au-delà de 1 an.
Jusqu'au 11 mars 2023, le salarié qui part en congé parental d'éducation sans avoir pris ses congés payés perd le bénéfice de ces derniers (en ce sens : Cass. soc. 5-5-1999 n° 97-41.241 D ; Cass. soc. 28-1-2004 n° 01-46.314 F-PB). Depuis le 11 mars 2023, la loi 2023-171 du 9 mars 2023 prévoit que le salarié en congé parental d'éducation conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.	2 Salarié n'ayant pas pris tous ses congés payés avant un départ en congé parental Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-14-043 FP-B	Lorsque le salarié se trouve 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. La solution vaut pour les salariés ayant bénéficié d'un congé avant le 11 mars 2023 et n'ayant pas pu prendre leurs congés payés.
Le point de départ de la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés débute à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris (en ce sens : Cass. soc. 14-11-2013 n° 12-17.409 FS-PB ; Cass. soc. 29-3-2017 n° 15-22.057 F-D).	3 Point de départ de la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-10-529 FP-BR	Le point de départ du délai de prescription reste le même, mais est soumis à une nouvelle condition : l'employeur doit justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

À ce sujet, Olivier Dussopt, Ministre du travail, qui s'exprimait le 26 septembre 2023 devant l'Association des journalistes de l'information sociale, a indiqué que la question était en « cours d'instruction » par ses services. « Il y a des travaux à mener, notamment pour voir quelles seraient les conséquences, y compris financières, de l'application pure et simple de ce qui est écrit dans l'arrêt et ce que cela représenterait en termes de coût du travail ». Une réunion est, d'ailleurs, prévue « dans les tout prochains jours » avec le Président de la République et la Première Ministre.

>> Santé et sécurité au travail : le contrôle scrupuleux de la Cour de cassation sur la dispense de reclassement du salarié inapte

En droit, un mot est un mot, et le juriste supporte difficilement l'approximation. C'est ce dont témoigne la décision de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 (Cass. Soc. 13-9-2023 n° 22-12.970 F-B, Établissement public de sécurité ferroviaire c/ R), rendue en matière de dispense expresse de reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte que s'il justifie :

- >> Soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par le Code du travail ;
- >> Soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- >> Soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Il s'ensuit que lorsque l'avis d'incapacité du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de procéder à des recherches de reclassement.

Pour la Cour de cassation, la loi est claire : elle exige du médecin du travail qu'il reprenne strictement et expressément les termes de l'article L 1226-2-1 (ou de l'article L 1226-12 si l'incapacité du salarié a une origine professionnelle, ou de l'article L 1226-20 si le salarié inapte était en CDD). À défaut, l'employeur ne peut pas se considérer comme dispensé de son obligation de reclassement.

En pratique, à réception d'un avis d'incapacité physique, l'employeur doit être très vigilant. Toute variation dans la formulation de la dispense de reclassement par rapport à la rédaction du Code du travail doit l'inciter à la

prudence. Et en cas de doute, il a tout intérêt à se rapprocher du médecin du travail pour obtenir des éclaircissements sur la portée de cet avis.

>> Congé d'adoption : les modifications apportées par le décret du 12 septembre 2023

Ce décret apporte des modifications sur les modalités de prise du congé adoption et la possibilité de fractionner le congé.

Lorsqu'un salarié, (en CDD ou en CDI) adopte un enfant, il peut bénéficier d'un congé d'adoption qui est indemnisé et dont la durée varie selon sa situation. Le congé d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être réparti entre les deux parents.

Le congé d'adoption débute soit :

- >> Sept jours avant de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- >> Le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- >> Le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.



Et il se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

Si le congé d'adoption est réparti entre les deux parents, il est fractionné en deux périodes maximum dont la plus courte est au moins égale à 25 jours.

>> Protection des familles d'enfants malades

La loi n°2023-622 du 19/07/2023, publiée au JO du 20/07/2023, vient renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité. À ce titre, elle prévoit l'allongement de certains congés pour événements familiaux, dont notamment :

>> L'allongement à 12 jours (au lieu de 5 jours) du congé en cas de décès d'un enfant. Ce même congé est porté à 14 jours (au lieu de 7 jours ouvrés), en cas de décès :

- D'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- Quel que soit son âge, d'un enfant qui était lui-même parent ;
- D'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

>> L'allongement à 5 jours ouvrables (au lieu de 2 jours) du congé pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie ou d'un cancer d'un enfant.

En outre, concernant le congé de proche aidant, la loi facilite l'accès au télétravail pour les salariés proches aidants.

Par ailleurs, la loi permet une avance sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) pour le congé de présence parentale, et, facilite les démarches administratives pour le renouvellement de l'AJPP, en supprimant la condition d'un accord explicite du service du contrôle médical nécessaire à ce renouvellement. De plus, elle garantit une protection contre le licenciement des salariés pendant le congé de présence parentale.

>> Rémunération des stages en lycée professionnel

Pour appuyer les dispositifs d'aides à la scolarité, le 11 août 2023 a été décrétée la mise en place d'une rémunération des stagiaires de la voie professionnelle. Le décret n° 2023-765 a pour **objectif de valoriser les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)**. Cette réforme de la voie professionnelle, est entrée en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023.

L'un des points les plus notables de la réforme est l'introduction d'une gratification pour les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).

Concrètement, l'indemnité de stage progressive s'adresse principalement aux lycéens inscrits dans un cursus de formation professionnelle.

Ainsi les élèves suivant un CAP ou un Bac professionnel sont les principaux bénéficiaires de la mesure.

Le montant de la gratification est proportionnel au nombre de jours de formation en milieu professionnel effectués par l'élève dans le cadre de son stage. Ainsi, l'indemnité varie de 50 € par semaine de stage en 1^{ère} année de CAP à 100 € par semaine de stage en terminale de bac professionnel.



La somme totale versée est calculée en multipliant le forfait journalier par le nombre de jours de formation effective (hors jours d'absence de l'élève). **Le versement dépendra donc de l'assiduité de l'élève au sein de l'entreprise et en classe.** Le montant de l'indemnité est arrêté après chaque période de formation correctement effectuée en milieu professionnel.

À la fin de la PFMP, l'entreprise remet au lycéen professionnel et à l'établissement d'origine une attestation de fin de stage qui indique le nombre de jours réellement effectués.

Le 1^{er} versement de l'indemnité de stage progressive sera effectué par l'Agence de services et de paiement. Il interviendra au mois de janvier 2024 pour les périodes de formations professionnelles réalisées entre septembre et décembre 2023.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La prime de partage de la valeur permet aux employeurs d'entreprises de toute taille de verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur exonérée de charges sociales et fiscales, sous conditions.

Le montant de la prime exonérée est plafonné à 3 000 € par année civile et par bénéficiaire, mais peut être porté à 6 000 € pour :

- >> Les entreprises ayant signé un accord d'intéressement ;
- >> Et/ou les entreprises de moins de 50 salariés, ayant signé un accord de participation.

Pour les années 2022 et 2023, dans la limite de ces montants, **les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficient d'une prime exonérée de toutes les cotisations sociales (dont CSG et la CRDS) et d'une exonération d'impôt sur le revenu.**

Les salariés gagnant plus de 3 fois le SMIC bénéficient d'une prime exonérée de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS). Ils ne bénéficient pas de l'exonération d'impôt sur le revenu.

Cette prime, destinée à augmenter le pouvoir d'achat des salariés, vient donc s'ajouter à leur rémunération habituelle et ne peut ainsi, en aucun cas, se substituer à cette rémunération ou à une autre prime qui serait due aux salariés de l'entreprise.

Si le versement de la prime ne peut pas être mensualisé pour éviter la substitution au salaire, il peut cependant être fractionné dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.

Par ailleurs, il n'est donc pas possible d'établir plusieurs décisions unilatérales au cours d'une année afin de verser en plusieurs fois la prime de partage de la valeur. Pour autant, il peut être admis que le montant soit modifié, postérieurement

à la décision initiale, par voie d'avenant sans modification des bénéficiaires et des conditions d'attribution.

La décision de mettre en place une prime de partage de la valeur, le montant de la prime, les salariés éligibles et sa modulation font l'objet :

- >> Soit d'un accord d'entreprise ;
- >> Soit d'une décision unilatérale de l'employeur.

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants (les critères peuvent être cumulables) :

- >> La rémunération ;
- >> Le niveau de classification ;
- >> L'ancienneté dans l'entreprise ;
- >> La durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

Sous réserve d'éventuelles modifications à venir, **la prime partage de la valeur continuera de s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2024, selon les modalités suivantes :**

- >> Possibilité de verser à tous les salariés ;
- >> L'exonération des cotisations sociales patronales et salariales ne porteront pas sur la CSG et la CRDS ;
- >> Assujettissement de la prime au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables ;
- >> Suppression de l'exonération de l'impôt sur le revenu

Les montants maximums de 3 000 € ou 6 000 € resteront inchangés. De même que pour les conditions de versement.

>> Notre mission : Vous accompagner dans la mise en place de votre décision unilatérale (DUE) et de votre accord d'entreprise

- >> Rédaction de votre décision unilatérale et/ou de votre accord d'entreprise ;
- >> Assistance téléphonique.

