

## Veille & Action - Septembre 2023

### SOMMAIRE

<b>I. Actualités</b> ..... 1	
Contribution patronale de 30 % sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite : le CTP à déclarer est connu ..... 1	
Mesures RH de la loi de programmation militaire 2024-2030 : le statut des salariés réservistes est amélioré ..... 2	
Précision du BOSS sur la réforme du régime des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite au 1 <sup>er</sup> septembre 2023 ..... 3	
Cumul emploi-retraite libéralisé : les modalités de la seconde pension sont définies par décrets ..... 3	
Publication des décrets sur la retraite progressive ..... 4	
Les précisions apportées par décrets sur le nouveau fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et le nouveau dispositif de reconversion professionnelle ..... 5	
	Compte professionnel de prévention : les améliorations apportées par deux décrets ..... 6
<b>II. Etat des négociations</b> ..... 7	
CCN des commerces de gros (3044) ..... 7	
CCN de l'Import-Export (3100) ..... 8	
CCN de la distribution des papiers cartons ..... 8	
<b>III. Jurisprudence</b> ..... 8	
	La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés ..... 8
	Inaptitude : la Cour de cassation précise la définition du groupe comme périmètre de reclassement ..... 9
	Congés payés acquis avant un congé parental : le droit au report consacré par la Cour de cassation ..... 10

### I. Actualités

#### **Contribution patronale de 30 % sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite : le CTP à déclarer est connu**

***Dans une information du 8 septembre 2023, le site internet du réseau des URSSAF revient sur la nouvelle contribution patronale de 30 % due au titre des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite, et le CTP afférent.***

Pour rappel, un nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle (RCI) et de mise à la retraite s'applique depuis le 1er septembre 2023 : la réforme a remplacé le forfait social de 20 % par une contribution patronale de 30 %.

Concernant l'indemnité de mise à la retraite, la contribution patronale de 50 %, qui était due sur la totalité de l'indemnité (y inclus sur son éventuelle fraction soumise à cotisations de sécurité sociale), est remplacée par une contribution patronale de 30 %, due cette fois uniquement sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS).

Il s'agit de la même contribution de 30 % que celle désormais due sur les indemnités de RCI.

La contribution patronale de 30 % sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite doit être déclarée via le CTP 719.

## **Mesures RH de la loi de programmation militaire 2024-2030 : le statut des salariés réservistes est amélioré**

***La loi de programmation militaire de 2024 à 2030 a été publiée au Journal officiel du 2 août 2023 et est entrée en vigueur le 3 août. Elle comprend plusieurs dispositions concernant les salariés engagés dans la réserve opérationnelle militaire ou de la police nationale qui intéressent les entreprises.***

- 1) Une autorisation d'absence annuelle « de droit » portée à 10 jours ouvrés minimum

Au titre de ses activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale, le salarié réserviste bénéficie, sans l'accord de son employeur, de 10 jours ouvrés minimum d'autorisation d'absence par année civile contre 8 jours auparavant.

La loi précise que cette disposition est d'ordre public mais ajoute que, par exception, dans les entreprises de moins de 50 salariés (et non plus de moins de 250 salariés), l'employeur peut limiter ce droit d'absence à 5 jours ouvrés afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise.

Enfin, la durée de l'autorisation d'absence annuelle de 10 jours ouvrés, qui est un minimum, peut être augmentée:

- par un accord entre l'employeur et le salarié, qui doit être écrit, signé par les deux parties et annexé au contrat de travail ;
- ou par le contrat de travail initial, une convention conclue entre le ministre de la défense ou le ministre de l'intérieur et l'employeur, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

- 2) Accord de l'employeur nécessaire au-delà de la durée d'autorisation d'absence annuelle

Comme antérieurement, au-delà de la durée d'autorisation d'absence annuelle « de droit », le salarié réserviste doit obtenir l'accord de son employeur pour effectuer une période d'emploi ou de formation au titre de la réserve opérationnelle pendant son temps de travail.

Pour obtenir cet accord, il doit toujours présenter sa demande par écrit à l'employeur, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée mais le délai de préavis à respecter est désormais celui fixé :

- soit par le contrat de travail, une convention conclue entre le ministre de la Défense ou le ministre de l'Intérieur et l'employeur, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche et au maximum égal à 1 mois ;
- soit par le code du travail à titre supplétif, à défaut de stipulations précitées et qui est de 1 mois.

À défaut de réponse de l'employeur dans le délai de préavis, son accord est réputé acquis.

- 3) Durée de préavis à respecter avant une absence

Le salarié réserviste doit prévenir son employeur de son absence en respectant un délai de préavis qui est désormais celui fixé :

- soit par le contrat de travail, une convention conclue entre le ministre de la Défense ou le ministre de l'Intérieur et l'employeur, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche et au maximum égal à 1 mois ;
- soit par le code du travail à titre supplétif, à défaut de stipulations précitées et qui est de 1 mois.

Enfin, la loi prévoit que les établissements d'enseignement technique et préparatoire militaire sont désormais habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage.

## **Précision du BOSS sur la réforme du régime des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite au 1<sup>er</sup> septembre 2023**

***La loi de réforme des retraites du 14 avril 2023 a modifié le régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite avec effet au 1er septembre 2023. Dans une mise à jour du 16 août 2023, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a précisé les modalités d'appréciation de cette bascule.***

Selon la loi, la réforme s'applique « aux indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 ».

À l'occasion de la mise à jour du BOSS du 16 août 2023, la Direction de la sécurité sociale a précisé les modalités d'appréciation de l'entrée en vigueur de la réforme : **le nouveau régime s'applique aux indemnités versées au titre de la « rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023 ».**

Cela signifie donc, à notre sens, que l'on doit donc tenir compte de la date de fin du contrat (fin du préavis en cas de mise à la retraite ; date d'effet de la rupture conventionnelle fixée dans la convention de rupture, et qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation).

A contrario, on ne se réfère ni à la date de notification de la mise à la retraite, ni à la date de signature ou d'homologation d'une rupture conventionnelle, ni a priori à la date de versement de l'indemnité.

## **Cumul emploi-retraite libéralisé : les modalités de la seconde pension sont définies par décrets**

***Deux décrets publiés au Journal officiel du 11 août 2023 précisent les contours de la seconde pension dont vont bénéficier les salariés reprenant ou poursuivant une activité dans le cadre du cumul emploi retraite libéralisé, tel que réformé par la loi du 14 avril 2023. Ils entrent en vigueur le 1er septembre 2023***

### 1) Cumul emploi-retraite libéralisé : rappel

Dans le cadre du cumul emploi-retraite libéralisé (dit aussi « intégral »), le cumul « pension de retraite + revenus d'activité reprise ou poursuivie » n'est pas limité. Cela suppose toutefois que l'assuré réponde à deux conditions :

- avoir liquidé toutes ses pensions obligatoires de retraite (base et complémentaire) ;
- avoir atteint soit l'âge légal de départ en retraite (progressivement relevé de 62 à 64 ans à partir de septembre 2023) et justifier de la durée d'assurance requise pour liquider sa pension au taux plein (progressivement relevé à 172 trimestres), soit l'âge de 67 ans (âge du taux plein automatique).

Si l'assuré ne remplit pas ces conditions du cumul libéralisé, le cumul retraite + revenus d'activité est soumis à des conditions plus restrictives (ex. : délai d'attente, etc.).

### 2) Réforme de la loi du 14 avril 2023 : droit à une seconde pension

Alors que jusqu'à présent le fait de travailler en cumul emploi-retraite ne permettait pas de se constituer de nouveaux droits à retraite, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 du 14 avril 2023 a prévu que les assurés en cumul emploi-retraite libéralisé pourront acquérir des droits à pension sur l'activité poursuivie ou reprise.

Si la reprise d'activité a lieu chez le dernier employeur, ce nouveau droit sera subordonné à une condition spécifique, sous forme d'un délai d'attente : il faudra que la reprise d'activité intervienne au plus tôt 6 mois après la liquidation de la pension de vieillesse.

La loi a également prévu que cette nouvelle pension sera calculée en retenant les seules périodes cotisées (rachats de cotisations exclus) avec application du taux plein. La nouvelle pension ne donnera lieu ni à majoration, supplément ou accessoire (ex. : majoration pour enfant), pas plus que la pension de réversion qui en sera issue, ni à un remboursement de cotisations en cas de durée d'assurance insuffisante pour son service, ni au montant minimal de pension.

### 3) Montant maximal de la seconde pension (régime sécurité sociale de base)

La loi du 14 avril 2023 a prévu que le montant de cette seconde pension ne pourra pas dépasser un plafond annuel, fixé à 5 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

La liquidation de la seconde pension de vieillesse suppose que le salarié cesse son activité. Le salarié devra adresser une demande de seconde pension via un formulaire commun aux différents régimes de retraite.

## Publication des décrets sur la retraite progressive

**La loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites a aménagé le dispositif de la retraite progressive afin d'encourager son recours et ainsi faciliter la transition entre emploi et retraite. Deux décrets publiés au Journal officiel du 11 août 2023 viennent préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif tel qu'il a été modifié par la loi.**

Leurs dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Cependant, les dispositions relatives à la retraite progressive antérieures à la réforme demeurent applicables aux assurés bénéficiant d'une retraite progressive à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

### 1) Adaptation de la condition d'âge au report de l'âge légal de départ en retraite

La loi portant réforme des retraites prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'accès à la retraite progressive pourra se faire « au moins 1 an » avant l'âge légal de départ en retraite

Mais comme l'avait annoncé le gouvernement, l'âge d'accès à la retraite progressive restera fixé à 2 ans avant l'âge légal de départ en retraite qui, pour mémoire, va être progressivement relevé de 62 à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1961.

L'âge d'ouverture du droit à retraite progressive va donc être relevé au même rythme, et passer progressivement de 60 à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1961 (voir tableau ci-dessous).

Âge possible d'entrée en retraite progressive selon les générations		
Année de naissance	Âge légal de départ en retraite	Âge possible d'entrée en retraite progressive (âge légal - 2 ans)
Du 01/01 au 31/08/1961	62 ans	60 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
À partir de 1968	64 ans	62 ans

## 2) Salariés non soumis à une durée du travail : conditions de revenu minimal et de diminution de revenus

La loi du 14 avril 2023 a prévu qu'à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, les assurés exerçant à titre exclusif une activité salariée non assujettie à une durée d'activité définie par un employeur pourront bénéficier d'une retraite progressive si cette activité leur procure un revenu minimal et donne lieu à diminution des revenus professionnels.

Ainsi, sans changement, l'activité devra procurer à l'assuré un revenu annuel supérieur ou égal à 40 % du SMIC brut calculé sur la durée légale. Il est précisé que c'est le SMIC brut en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée qui sera retenu. Le revenu professionnel pris en compte sera toujours celui de l'avant-dernière année civile précédant la date de la demande de retraite progressive.

S'agissant de la diminution des revenus, le décret indique que la quotité de diminution des revenus professionnels ne peut être inférieure à 20 % et supérieure à 60 %. Par dérogation, est réputé satisfaire à cette condition l'assuré dont la diminution des revenus professionnels excède 60 % pendant une période ne pouvant excéder un an.

Il ajoute que cette quotité, calculée le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, correspond au rapport entre la diminution des revenus professionnels de l'année précédente et la moyenne annuelle des revenus professionnels des 5 années précédant la demande de retraite progressive, actualisés en fonction de l'inflation (les revenus pris en compte sont ceux retenus pour constituer l'assiette de l'impôt sur le revenu).

## 3) Encadrement du refus de l'employeur

À l'heure actuelle, les salariés à temps plein ne peuvent pas accéder au dispositif de retraite progressive en l'absence d'accord de leur employeur pour diminuer leur durée du travail. Pour y remédier, la loi réformant les retraites encadre le refus de l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Tout d'abord, l'employeur ne pourra s'opposer à la demande de passage à temps partiel ou à temps réduit que s'il justifie que la durée du travail souhaitée par le salarié est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise.

En outre, l'absence de réponse écrite et motivée de l'employeur dans les 2 mois de la réception de la demande du salarié à passer à temps partiel ou à temps réduit vaudra accord de l'employeur.

Le salarié devra adresser sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR). La demande devra préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date d'effet envisagée pour la mise en œuvre du travail à temps partiel (ou le cas échéant, des nouvelles conditions du forfait en jours pour les salariés en forfait-jours). Elle devra être adressée 2 mois au moins avant cette date.

L'employeur devra répondre à la demande du salarié par LRAR dans un délai de 2 mois à compter de sa réception.

## Les précisions apportées par décrets sur le nouveau fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et le nouveau dispositif de reconversion professionnelle

***Les deux décrets d'application de la loi portant réforme des retraites du 14 avril 2023 qui améliorent le compte professionnel de prévention (C2P) visent également à améliorer la situation des salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques hors champ du C2P. Ils précisent les conditions de mise en œuvre du nouveau FIPU et du nouveau dispositif de reconversion professionnelle ouvert à ces salariés. Ils entrent en vigueur le 1er septembre 2023.***

Afin d'améliorer la situation des salariés exposés aux 3 facteurs de risques ergonomiques (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques), qui ont été exclus en 2017 du C2P, la loi Retraites a prévu plusieurs mesures :

- la mise en place d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), qui doit servir à cofinancer avec les employeurs des actions de sensibilisation et de prévention, de formation et de reconversion à destination des salariés particulièrement exposés à ces facteurs de risques ergonomiques;
- la création d'un dispositif de reconversion professionnelle des salariés exerçant des métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, adossé au CPF de transition professionnelle, financé par le FIPU et devant être cofinancé par l'employeur ;
- l'élaboration d'une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques permettant la mise en œuvre de ces deux mesures.

Les décrets précisent les modalités d'application de ces mesures, notamment le fonctionnement du FIPU, ainsi que la composition et le fonctionnement du comité d'experts qui doit assister la commission AT-MP de la Caisse nationale d'assurance maladie pour établir la cartographie des métiers et activités exposés.

Ils précisent également les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du dispositif de reconversion professionnelle :

- avoir travaillé dans un métier identifié dans la cartographie pendant une durée minimale qui est alignée sur la durée d'ancienneté requise dans le cadre du CPF de transition professionnelle ;
- la formation suivie doit viser un métier qui n'est exposé à aucun des 10 facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- le projet de reconversion doit faire l'objet d'un cofinancement assuré par l'employeur, dont le montant doit correspondre au minimum à un taux qui sera fixé par arrêté ;
- l'employeur doit donner son autorisation expresse au congé de reconversion du salarié (alors que pour le CPF de transition elle peut être tacite), laquelle doit être accompagnée de son accord relatif au cofinancement.

Signalons que le cofinancement de l'employeur peut faire l'objet d'une prise en charge par son opérateur de compétences (OPCO).

Enfin, les décrets prévoient qu'en l'absence de la cartographie des métiers et des activités exposés (dont l'élaboration nécessitera un certain temps), l'autorisation de congé de l'employeur doit comporter un descriptif de l'emploi exercé par le salarié permettant d'apprécier si celui-ci est exposé aux facteurs de risques ergonomiques, ainsi que la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

## **Compte professionnel de prévention : les améliorations apportées par deux décrets**

***Afin de développer l'utilisation du compte professionnel de prévention (C2P) par les salariés, la loi portant réforme des retraites du 14 avril 2023 a acté au niveau légal plusieurs améliorations. Les décrets d'application visant à les préciser et les mettre en œuvre ont été publiés au Journal officiel du 11 août 2023. Ils entrent en vigueur le 1er septembre 2023.***

### 1) Baisse des seuils d'exposition pour deux facteurs de risques

Pour accumuler des points sur son C2P, un salarié doit être exposé pendant une certaine durée à une certaine intensité à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques professionnels concernés.

Les décrets abaissent les seuils d'exposition de 2 facteurs de risques, ce qui permettra aux salariés exposés d'acquérir des points plus facilement :

- la durée minimale d'exposition requise pour le travail de nuit passe de 120 à 100 nuits par an ;
- la durée minimale d'exposition requise pour le travail en équipes successives alternantes passe de 50 à 30 nuits par an.

### 2) Acquisition de points sur le C2P proportionnelle au nombre d'expositions

Afin d'améliorer la situation des salariés en situation de polyexposition, c'est-à-dire exposés simultanément à plusieurs des 6 facteurs de risques couverts par le C2P, la loi a prévu le principe d'une acquisition des points en fonction du nombre de facteurs de risques auxquels le salarié a été exposé.

Ce changement est acté au niveau réglementaire par les décrets, qui prévoient ainsi que le nombre de points acquis sur le C2P par un salarié est égal à 4 multiplié par le nombre de facteurs de risques auxquels il est exposé ce qui en pratique donne :

- 4 points par an en cas d'exposition à un facteur de risque (sans changement) ;
- 8 points par an en cas d'exposition à 2 facteurs de risque, 12 points en cas d'exposition à 3 facteurs de risque, etc. (par comparaison, avec les anciennes règles, un salarié polyexposé acquerrait 8 points quel que soit le nombre d'expositions).

### 3) Utilisation restreinte du C2P pour réduire son temps de travail avant 60 ans

La loi a prévu de limiter l'utilisation du C2P pour financer une réduction de son temps de travail avant l'âge de 60 ans, en fixant le principe d'un plafonnement du nombre de points mobilisables à cette fin (ce qui plafonne en conséquence la période de réduction du temps de travail).

Les décrets fixent ainsi à 80 points le nombre maximal de points inscrits sur le C2P utilisables avant 60 ans. Par conséquent, en utilisant 80 points et compte tenu de leur revalorisation (voir ci-avant), le salarié peut financer un passage à mi-temps avec maintien de salaire durant 32 mois maximum avant ses 60 ans.

#### 4) Modalités d'utilisation du C2P en vue d'une reconversion professionnelle

Pour rappel, la loi a institué une 4<sup>ème</sup> utilisation possible du C2P pour financer un projet de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un métier non exposé aux facteurs de risques professionnels du C2P.

Dans le cadre de ce projet de reconversion, le C2P permet de financer les frais liés à une action de formation, à un bilan de compétences et/ou à une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le salarié peut suivre sa formation en tout ou partie sur son temps de travail, dans le cadre d'un congé de reconversion et utiliser son C2P pour financer sa rémunération pendant son congé.

Les décrets précisent les modalités d'utilisation du C2P en vue de ce projet de reconversion professionnelle :

- 1 point de C2P donne droit à 500 € en vue de financer les actions de formation précitées et, le cas échéant, la rémunération du salarié durant son congé de reconversion;
- le salarié peut débloquer la « réserve formation » de 20 points pour les utiliser pour financer son projet de reconversion ;
- le salarié doit faire l'objet d'un accompagnement préalable par un opérateur du CEP pour lui permettre de formaliser son projet;
- sous réserve de quelques adaptations, les règles fixées par le code du travail relatives au projet de transition professionnelle (CPF de transition professionnelle) s'appliquent au projet de reconversion et au congé associé, concernant notamment les modalités et délais de demande, le positionnement préalable, les types de dépenses prises en charge, les modalités de rémunération du salarié.

## II. Etat des négociations

### CCN des commerces de gros (3044)

#### ▪ **Négociations en cours :**

- Prévoyance non-cadres : révision des garanties et intégration de la rente éducation
- Révision des accords CQP (vente et management commercial)
- Agenda social fin 2023 et 2024

#### ▪ **Négociation à venir :**

- Négociation sur la liste des métiers soumis aux facteurs de risques ergonomiques

#### ▪ **Accords signés et étendus :**

- L'avenant prévoyance du 24 avril 2023 qui proroge la cotisation supplémentaire de 0,04% pour reprise des risques en cours sur l'année 2023 a été étendu par un arrêté publié au JO du 4 août 2023
- L'accord du 2 juin 2023 revalorisant les minima conventionnels de 4,6 % pour les non cadres et de 3,8% pour les cadres au 1er juin 2023 a été étendu par un arrêté publié au JO du 23 août 2023

#### ▪ **Accord signé et en cours d'extension :**

- L'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la CCN 3044 a été signé par la CFDT, la CFTC et FGTA FO. Un « point sur » dédié vous a été envoyé. Pour rappel, les dispositions de l'accord relatives à la revalorisation de la rémunération des apprentis entreront en vigueur à la date d'extension de l'accord.

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 23 octobre 2023.**

## CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
  - Révision des classifications
  - Salaires minima
- **Accord signé et en cours d'extension**
  - L'accord du 6 juillet 2023 modifiant les modalités de remboursement des frais de participations aux réunions paritaires a été signé par tous les syndicats sauf la CFDT.

**Les prochaines réunions paritaires se tiendront les 27 septembre et 16 novembre 2023**

## CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
  - Formation professionnelle
  - Cartographie des métiers soumis aux facteurs de risque ergonomiques
- **Accords mis à signature :**
  - L'accord du 19 septembre 2023 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés
  - L'accord salaires du 19 septembre 2023
- **Accord signé et en cours d'extension :**
  - L'accord du 14 juin 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé par la CFDT et la CFTC

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 28 novembre 2023.**

## III. Jurisprudence

### La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés

- 1) Rappel : un code du travail français non conforme au droit communautaire

Selon le code du travail, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés pendant les absences pour maladie non professionnelle (c. trav. art. L. 3141-3). En effet, il n'existe pas de règle permettant d'assimiler ces absences à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

La directive européenne sur le temps de travail de 2003 prévoit un droit à congés payés d'au moins 4 semaines, sans distinguer selon l'origine des absences et donc y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle selon la jurisprudence européenne.

On sait donc que le code du travail français n'est pas conforme à cette directive européenne, ainsi que l'a elle-même reconnu la Cour de cassation depuis longtemps.

La même difficulté existe pour les arrêts de travail liés à un accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) lorsqu'ils dépassent une certaine durée. Le code du travail les assimile en effet à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés, mais uniquement pendant une durée d'un an.

## 2) L'apport des arrêts du 13 septembre 2023

En s'appuyant sur l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Cour de cassation a décidé d'écarter partiellement l'application de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'il subordonne à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle.

En clair, les salariés acquièrent donc des droits à congés payés pendant leurs arrêts de travail pour maladie non professionnelle.

En matière d'accident du travail et donc de maladie professionnelle, sur la base du même raisonnement, la Cour a décidé d'écarter l'application de l'article L. 3141-5, 5° du code du travail limitant à un an l'assimilation des arrêts de travail AT/MP à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Autrement dit, l'acquisition des droits à congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail et n'est plus limitée à la première année.

Le salarié peut prétendre à l'intégralité des droits à congés payés, sans faire de distinction entre les 4 semaines minimales garanties par la directive de 2003 et les droits issus de dispositions purement nationales, telles que la 5e semaine légale de congés payés et les congés payés d'origine conventionnelle.

**Pour savoir comment vous positionner sur ce sujet vis-à-vis des salariés, contactez le département social de la CGF (coordonnées ci-dessous)**

**Cass.Soc,13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR ; Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17738 FPBR**

### **Inaptitude : la Cour de cassation précise la définition du groupe comme périmètre de reclassement**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit lui proposer un poste de reclassement approprié à ses capacités, à moins d'en être dispensé par le médecin du travail.

La recherche d'un reclassement se fait dans l'entreprise ou, le cas échéant, au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient.

La notion de « groupe » désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Par ailleurs, seules sont comprises dans le périmètre de reclassement les entreprises du groupe qui :

- sont situées sur le territoire national ;
- et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle que le groupe, comme périmètre de reclassement d'un salarié inapte, désigne une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle, dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

À la lecture des dispositions du code de commerce, la Cour de cassation relève que :

- selon l'article L. 233-16 du code de commerce, les sociétés commerciales établissent et publient chaque année des comptes consolidés dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises ;
- par la combinaison des articles L. 233-17-2 et L. 233-18 du code de commerce, sont comprises dans les comptes consolidés, par mise en équivalence, les entreprises sur lesquelles l'entreprise dominante exerce une influence notable.

Or, l'influence notable n'est pas constitutive d'un contrôle au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 I et II ou L. 233-16 du code de commerce. Ainsi, l'existence de comptes consolidés par mise en équivalence ne permet pas de caractériser l'existence d'un groupe de reclassement.

**Cass. soc. 5 juillet 2023, n° 22-10158 FSB**

## Congés payés acquis avant un congé parental : le droit au report consacré par la Cour de cassation

Dans sa décision du 13 septembre 2023, la Cour de cassation juge désormais 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.

Pour arriver à cette conclusion, la Cour procède à l'interprétation du droit français à la lumière de la directive européenne 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, en se référant expressément à la jurisprudence européenne.

NB : ce revirement de jurisprudence porte sur le report des congés payés (CP) acquis avant le congé parental, et pas sur l'acquisition de CP pendant le congé parental. Comme antérieurement, un salarié n'acquiert pas de congés payés pendant un congé parental d'éducation pris sous forme de congé total.

Cette évolution de jurisprudence était attendue. Elle pourra désormais être invoquée par les salariés à l'appui de contentieux, y compris pour des faits antérieurs au 11 mars 2023.

Depuis cette date, la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne a inséré dans le code du travail une disposition selon laquelle « le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé parental » dont la généralité permet de considérer qu'elle couvre aussi les droits à congés payés.

**Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-14043 FPB**

### Sources :

- RF Social
- Editions Législatives
- AEF Social
- **Légifrance**

### Contacts

**Marie Guédeney**, Juriste droit social,  
[m.guedeney@cgf-grossistes.fr](mailto:m.guedeney@cgf-grossistes.fr)  
06 59 85 95 70

**Marie Vallon**, Directrice du département  
social et formation  
[m.vallon@cgf-grossistes.fr](mailto:m.vallon@cgf-grossistes.fr)  
07 64 87 06 14