

Cabinet MEUNIER & Associés

Lettre d'information



N°203 – Avril 2023

Sommaire :

- ▶ Réforme des retraites p. 2
- ▶ CDD multi remplacements p. 5
- ▶ Congé pour évènement familial p. 7
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 8
- ▶ Les formations du 2^{ème} trimestre p.10

PROJET DE REFORME DES RETRAITES

Projet de Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Le projet a été adopté le 16 mars et a fait l'objet d'une saisine du Conseil Constitutionnel qui doit rendre sa décision le 14 avril.

La présente note synthétise les principales dispositions du texte.

► Age légal de départ en retraite et durée de cotisation

| Année de naissance | Âge légal (hors départs anticipés) | Durée d'assurance requise après réforme | Trimestres supplémentaires après réforme |
|----------------------------------|------------------------------------|---|--|
| 1960 | 62 ans | 167 trimestres | 0 |
| 1er janvier - 31 août 1961 | 62 ans | 168 trimestres | 0 |
| 1er 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 |

→ L'âge d'annulation de la décote est lui maintenu à **67 ans**. Les personnes partant à la retraite à 67 ans continueront donc de bénéficier d'une pension à taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance.

→ **Une surcote** sera attribuée aux parents, notamment aux mères de famille, entre leurs 63 et leurs 64 ans s'ils ont déjà cumulé les annuités requises. Il sera accordé une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire de cotisation aux assurés qui dépasseront ces annuités un an avant l'âge légal de départ, avec au moins un trimestre de majoration pour la maternité, l'adoption ou l'éducation des enfants.

► **Deux conditions cumulatives pour les carrières longues**

Deux conditions cumulatives seront nécessaires pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue : justifier de la durée d'assurance requise, c'est-à-dire à terme 43 annuités ou 172 trimestres, et avoir atteint l'une des 4 bornes d'âge définies par décret.

L'âge de départ pour carrière longue devrait être abaissé à :

- **58 ans** pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 16 ans ;
- **60 ans** pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 18 ans ;
- **62 ans** pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 20 ans ;
- **63 ans** pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 21 ans.

► **Incapacité**

Le départ anticipé pour incapacité permanente restera possible à **60 ans** lorsque le taux d'incapacité est **d'au moins 20 %**. Les salariés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 10 % bénéficient d'un départ 2 ans avant l'âge légal à taux plein à condition que celle-ci soit liée à une exposition à des facteurs de pénibilité pendant une durée fixée par décret (actuellement 17 ans).

► **Régime des ruptures conventionnelles**

Le texte prévoit que l'entreprise devra verser une **contribution de 30 %** sur les indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite d'un salarié et de la rupture conventionnelle pour leur part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, pour tous les salariés, y compris ceux ne pouvant faire liquider leurs droits à la retraite.

Cette contribution serait applicable aux ruptures du contrat effectuées **à compter du 1^{er} septembre 2023**.

► **Retraite progressive**

Face à la demande d'un salarié de diminuer son temps de travail dans le cadre d'une retraite progressive, l'entreprise devra, en cas de refus, le justifier « par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise ».

► **Mesures favorisant l'emploi des seniors**

• **Le CDI senior**

Ce contrat à durée indéterminée cible uniquement les **chômeurs de longue durée d'au moins 60 ans**.

L'entreprise bénéficiera de **l'exonération de cotisations familiales** sur les 12 premiers mois du contrat.

Les entreprises pourront, par dérogation aux dispositions légales, mettre à la retraite le salarié avant ses 70 ans dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein.

Les conventions collectives devront définir les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat et les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de mise à la retraite accordées au salarié.

► **L'index seniors pour les entreprises d'au moins 300 salariés**

Un index seniors sera créé pour **les entreprises d'au moins 300 salariés** afin d'améliorer « l'embauche et le maintien en activité » des salariés expérimentés (dont l'absence serait sanctionnée par une pénalité financière).

Il s'appliquera progressivement :

- dès le **1^{er} novembre 2023** pour celles d'au moins 1 000 salariés ;
- à partir du **1^{er} juillet 2024** pour celles de plus de 300 salariés.

Un décret d'application doit définir les modalités d'application.

CDD MULTI REMPLACEMENTS : LES SECTEURS AUTORISÉS

Décret n°2023-263 du 12 avril 2023 (J.O du 13 avril 2023)

Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 (J.O du 22 décembre 2022)

La loi « Marché du travail » a prévu de réactiver pour **2 ans**, l'expérimentation prévoyant qu'un seul CDD ou un seul contrat de mission peut être conclu pour **remplacer plusieurs salariés absents**.

Le décret fixe la liste des **secteurs autorisés**, en fonction de la convention collective applicable, au sein desquels ces contrats peuvent être conclus. La mesure est entrée en vigueur le 14 avril 2023.

Vous trouverez ci-après la liste des principaux secteurs. Cf [liste complète](#)

| Secteurs autorisés définis par convention collective (IDCC) de rattachement |
|--|
| 2264 - Convention collective nationale de l'hospitalisation privée |
| 0405 - Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux |
| 0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif |
| 0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées |
| 2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer |
| 2018 - Unions pour la gestion des établissements de santé et médico-sociaux des caisses d'assurance maladie, constituées conformément aux articles L. 216-1 à L. 216-3 du code de la sécurité sociale et relevant de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale |
| 3043 - Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés |
| 2128 - Convention collective nationale de la mutualité |
| 2941 - Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile |

1261 - Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

1316 - Convention collective nationale de tourisme social et familial

1480 - Convention collective nationale des journalistes

2336 - Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés

2216 - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

1505 - Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé

3237 - Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé

1517 - Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires

1483 - Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles

0669 - Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre

1266 - Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités

16 - Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport

1534 - Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes

1930 - Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (ex meunerie)

7006 - Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre

CONGE POUR EVENEMENT FAMILIAL : PRECISIONS

Décret n°2023-215 du 27 mars 2023 (J.O. du 29 mars 2023)

Loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 (J.O. du 18 décembre 2021)

La loi prévoit un **congé rémunéré de 2 jours** aux salariés en cas d'annonce de la survenue d'une **pathologie chronique** nécessitant un apprentissage thérapeutique ou celle d'un cancer chez un enfant.

Le décret du 27 mars précise la liste des pathologies dont l'annonce ouvre droit à ce congé :

- les **maladies chroniques** prises en charge au titre des articles D.160-4 et R.160-12 du Code de la sécurité sociale : il s'agit des maladies ou affections comportant un traitement prolongé et des maladies graves ouvrant droit à exonération du ticket modérateur (notamment insuffisance cardiaque grave, diabète, mucoviscidose ...)

- les **maladies rares** répertoriées dans la nomenclature des maladies rares (nomenclature Orphanet disponible liste sur <https://www.orpha.net/>) ;

- les **allergies sévères** donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► Inaptitude : le télétravail préconisé par le Médecin du travail s'impose à l'employeur même s'il n'est pas mis en place dans l'entreprise

Une salariée secrétaire médicale avait été déclarée inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude précisait qu'elle "pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2jours par semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié".

L'employeur licencie la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Cette dernière conteste la validité de son licenciement et demande des dommages-intérêts.

La Cour d'appel lui donne raison au motif que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en n'aménageant pas le poste occupé par la salariée en télétravail.

Devant la Cour de cassation, l'employeur avance comme argument le fait qu'il ne peut se voir imposer d'aménager en télétravail le poste de la salariée que si le télétravail a été mis en place au sein de l'entreprise. Or il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'entreprise. De plus, le télétravail n'était pas compatible avec l'activité de la salariée qui nécessitait le respect du secret médical.

La Cour de cassation a rejeté l'argumentation de l'employeur, considérant d'une part qu'il n'était pas nécessaire que le télétravail soit mis en place dans l'entreprise pour être proposé à la salariée et que d'autre part, ses missions n'impliquaient pas l'accès aux dossiers médicaux.

Cassation sociale 29 mars 2023 n°21-15.472

► Rupture anticipée du CDD : l'entreprise ne peut pas sanctionner des fautes commises pendant l'exécution d'un précédent contrat

Une salariée avait été engagée dans le cadre de 3 CDD successifs et ininterrompus pour le même employeur.

L'entreprise avait mis fin au 3^{ème} contrat, pour faute grave, pour des fautes commises dans le cadre de l'exécution du 2^{ème} contrat.

La salariée a contesté la validité de cette rupture anticipée, considérant que les fautes invoquées ne pouvaient pas être sanctionnées dans la mesure où elles étaient antérieures à la date de prise d'effet du contrat rompu.

L'employeur a fait valoir comme argument le fait qu'il n'avait été informé que tardivement des faits fautifs, qui avaient justifié le déclenchement d'une enquête dont l'issue n'était intervenue qu'après le terme du CDD au cours duquel ils avaient été commis. Il ne pouvait donc les sanctionner que sur le contrat suivant.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont donné raison à la salariée.

Cassation sociale 15 mars 2023 n°21-17.227

► **Rémunération : l'entreprise doit verser la rémunération correspondant à la classification attribuée et ce même si cette dernière est supérieure aux fonctions réellement exercées**

Plusieurs années après l'embauche d'un salarié, une entreprise avait modifié sa classification, en lui attribuant le niveau supérieur, ses fonctions demeurant cependant inchangées.

Le salarié a saisi la justice d'une demande de rappels de salaire au titre de la rémunération correspondant au nouveau coefficient attribué.

La Cour d'appel a rejeté sa demande au motif que la grille de salaire négociée en interne avait prévu pour le coefficient 250 une rémunération pour des fonctions limitativement énumérées parmi lesquelles ne figuraient pas celles exercées par le salarié.

La Cour de cassation a annulé la décision de la Cour d'appel, au motif que dans la mesure où le salarié s'était vu attribué le coefficient supérieur, il devait percevoir la rémunération correspondante, peu important les fonctions réellement exercées.

Cassation sociale 1^{er} mars 2023 n°21-25.376

PROGRAMME FORMATIONS

2ème TRIMESTRE 2023

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 2ème trimestre, la formation portera sur :

- La conduite d'un entretien RH : **le jeudi 15 juin ou le jeudi 22 juin**

II - LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail : **le 9 mai**
- La gestion d'un accident de travail : **le 6 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- 2^{ème} demi-journée le **27 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.