

**Cabinet MEUNIER & Associés**

# **Lettre d'information**



**N°207 – Septembre 2023**

## **Sommaire :**

- ▶ Le renforcement de la protection des familles d'enfants atteints de graves problèmes de santé ...p.2
- ▶ Télétravail : une nouvelle clause ...p.3
- ▶ Précisions sur les modalités de la retraite progressive ...p.4
- ▶ Cumul emploi-retraite ...p.7
- ▶ Jurisprudence : l'arrêt maladie donne droit à congés payés ...p.7
- ▶ Les formations du 4<sup>ème</sup> trimestre ...p.8

## LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES FAMILLES D'ENFANTS ATTEINTS DE GRAVES PROBLEMES DE SANTE

**Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 (J.O du 20 juillet 2023).**

La Loi vise à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Elle prévoit une protection des parents contre le licenciement, un allongement de certains congés ainsi que des mesures en matière de télétravail et de financement de leurs absences.

➤ **Une protection contre le licenciement pendant le congé de présence parentale**

La Loi accorde aux parents salariés **une protection contre le licenciement**, pendant le congé de présence parentale ou, si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel, pendant les périodes travaillées (article L.1225-4-4, al. 1 du Code du travail).

Pendant les périodes de protection, **l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie d'une faute grave ou lourde du salarié, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant du salarié.**

➤ **La durée de certains congés pour événements familiaux est augmentée**

La Loi augmente la durée minimale légale de certaines autorisations d'absence du salarié en lien avec l'état de santé de son enfant. Sont concernés les congés suivants (article L.3142-1 du Code du travail) :

- décès d'un enfant , d'au moins 25 ans : sa durée est portée de 5 jours ouvrables à **12 jours ouvrables**

- décès d'un enfant du salarié âgé de moins de 25 ans, d'une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans ou, quel que soit son âge, d'un enfant qui est lui-même parent : sa durée est portée de 7 jours ouvrés à **14 jours ouvrables**

- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié : le congé est porté de **2 à 5 jours ouvrables.**

## TELETRAVAIL : UNE NOUVELLE CLAUSE DANS L'ACCORD OU LA CHARTE EN FAVEUR DES SALARIES AIDANT

Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 (J.O du 20 juillet 2023).

**Depuis le 21 juillet 2023, l'accord collectif ou la charte sur le télétravail doit comporter une clause particulière sur les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.**

➤ **En présence d'un accord collectif ou d'une charte sur le télétravail**

Depuis le 21 juillet 2023, l'accord collectif ou la charte sur le télétravail doit comporter une nouvelle clause fixant « les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ».

Une telle clause n'existait jusqu'à maintenant que pour les travailleurs handicapés et les salariées enceintes.

Il peut s'agir, par exemple, de fixer des règles différentes sur la fixation des jours de télétravail pour pouvoir concilier au mieux l'exercice de l'activité professionnelle et la réalisation des tâches du proche aidant.

➤ **En l'absence d'un accord collectif ou d'une charte sur le télétravail**

Depuis le 21 juillet, tout salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche bénéficie d'un **droit renforcé au télétravail**. L'employeur ne peut refuser qu'en motivant sa décision.

## RÉFORME DES RETRAITES : PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Décrets n°2023-751 et n°2023-753 du 10 août 2023 (J.O du 11 août 2023).

- **Un recul progressif de l'âge d'accès au dispositif mais une durée d'assurance inchangée**

La durée d'assurance requise reste fixée à **150 trimestres**.

L'âge d'ouverture reste fixé à 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite donc **62 ans**. Compte tenu du relèvement progressif, l'accès à ce dispositif augmentera progressivement selon le même calendrier.

Année de naissance	Age légal de départ à la retraite	Age d'ouverture à la retraite progressive
Du 1 <sup>er</sup> janv. au 31 août 1961	62 ans	60 ans
Du 1 <sup>er</sup> sept. au 31 déc. 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
A compter du 1 <sup>er</sup> janv. 1968	64 ans	62 ans

➤ **Pas de modification de la durée du travail requise**

Pour bénéficier d'une retraite progressive, la quotité de travail des salariés soumis à une durée de travail en heures ou en jours reste comprise **entre 40 % et 80% de la durée de travail d'un temps complet.**

➤ **La procédure de demande de retraite progressive auprès de l'employeur**

Le salarié doit adresser à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception sa demande de passage en retraite progressive, en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre. Sa demande devra être adressée **2 mois avant cette date.**

L'employeur devra y répondre par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 2 mois à compter de la réception. A défaut de réponse écrite dans ce délai, l'accord de l'employeur sera réputé acquis.

**Seule l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise pourra justifier un refus.**

## CUMUL EMPLOI RETRAITE : REGIME DE LA SECONDE PENSION

**Décrets n°2023-751 et n°2023-753 du 10 août 2023 (J.O du 11 août 2023).**

➤ **Plafond de la seconde pension**

Le décret fixe le montant du **plafond à 5% du PASS** (2199,60€ en 2023). Sous réserve de dispositions particulières, la seconde pension sera calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables à la pension de vieillesse dans le régime dont relève l'assuré au titre de cette nouvelle pension (article R. 161-19-2 du Code du travail).

Le salaire servant de base au calcul de la pension sera le salaire mensuel moyen correspondant aux cotisations permettant la validation d'au moins un trimestre d'assurance et versées au cours des mois d'assurance entre la date à laquelle l'assuré remplit les conditions du cumul emploi-retraite total et la date d'entrée en jouissance de la nouvelle pension de vieillesse.

➤ **Obligation de cesser son activité**

La seconde pension ne sera versée **qu'à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la cessation d'activité.**

## JURISPRUDENCE : POINT SPECIAL SUR L'ACQUISITION DE CONGES PAYES EN CAS D'ARRET MALADIE

La Cour de cassation, dans plusieurs arrêts rendus le 13 septembre 2023, opère un **revirement de jurisprudence** concernant notamment l'incidence des arrêts de travail pour maladie ou pour accident du travail sur l'acquisition des droits à congés payés.

### ➤ **Le salarié acquiert désormais des congés payés en cas d'arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle**

Selon le Code du travail, un salarié n'acquiert pas de jours de congé payé pendant la suspension de son contrat de travail liée à un arrêt de travail pour maladie, à l'exception des arrêts de travail pour accident du travail/maladie professionnelle où l'acquisition est limitée à une période d'une durée ininterrompue d'un an.

Or, selon le droit de l'UE, lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congés payés.

Alors que jusqu'à présent, la Cour de cassation refusait de tenir compte de la jurisprudence de la CJUE, faute notamment de transposition en droit français de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, elle opère un revirement de jurisprudence, en application de l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne relatif au droit au repos.

Ainsi désormais, la Cour de cassation considère que les salariés en arrêt de travail acquièrent des droits à congés payés, quel que soit le motif de l'arrêt (maladie professionnelle ou non, accident du travail).

### ➤ **L'acquisition du droit à congés payés n'est plus limitée à une durée d'un an en cas d'accident du travail/maladie professionnelle**

La Cour de cassation, considère également, toujours en application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, que le calcul des droits à congé n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail lié à un accident de travail/maladie professionnelle.

### ➤ **Le droit au report des congés payés en cas de congé parental**

Toujours en se fondant sur le droit de l'UE, la Cour de cassation, opère également un revirement, en consacrant le droit pour le salarié n'ayant pu prendre ses congés acquis en raison d'un congé parental, **de les reporter après la date de reprise du travail.**

**Cassation sociale 13 septembre 2023 n°22-17.340 à 22-17.638, n° 22-10.529, n°22-11.106**

# PROGRAMME FORMATIONS

## 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2023

### I- 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 harcèlement sexuel et les agissements sexistes : **le 3 octobre**
- Prévenir les RPS : **le 7 novembre**
- Les seniors dans l'entreprise : **le 5 décembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

### II - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

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

- 4<sup>ème</sup> demi-journée : **le 12 décembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

### III – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

**Une journée** pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2023 et échanger sur sa mise en œuvre.

- **Le mardi 10 octobre ou le jeudi 19 octobre**