

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Recours possible à l'activité partielle pour les entreprises affectées par les émeutes urbaines

Les entreprises qui ont subi des destructions matérielles, celles dont l'activité a été directement affectée par des mesures de police administrative et celles dont l'activité a été affectée par des consignes de prudence de la préfecture peuvent recourir à l'activité partielle dans les conditions de droit commun.

[Instruction interministérielle du 6 juillet 2023]

Fin du régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires (nouveaux embauchés)

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites a prévu la suppression du régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires. Ce décret vient préciser la date d'application : à compter du 1^{er} septembre 2023, les nouveaux salariés embauchés seront désormais affiliés au régime général pour leur retraite de base et complémentaire.

[Décret n° 2023-689 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires]

La protection des familles d'enfants atteints de graves problèmes de santé est renforcée

Cette loi a pour objet de mieux protéger les parents qui ont un enfant gravement malade ou handicapé en prévoyant notamment **une protection contre le licenciement pendant le congé de présence parentale** et en portant le **congé pour décès d'un enfant à 14 jours minimum** s'il a moins de 25 ans (contre 7 jours auparavant) et à **12 jours minimum s'il a plus de plus de 25 ans** (contre 5 avant). En cas de survenue d'un cancer, d'un handicap ou d'une pathologie chronique de l'enfant, le congé passe de 2 à 5 jours.

Elle simplifie aussi les démarches des parents bénéficiant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) et garantit l'accès au télétravail des salariés aidant un enfant gravement malade ou handicapé ; en cas de refus, l'employeur devra le motiver.

[Loi n°2023-622, 19 juill. 2023 : JO, 20 juill. 2023]

Publication de la loi visant à renforcer les droits des salariées victimes de fausses couches

La loi visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit 2 nouveaux droits :

- **Un arrêt maladie sans jour de carence** en cas d'arrêt maladie pour une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée (mesure applicable au plus tard au 1^{er} janvier 2024)
- **Une protection contre le licenciement** pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses sauf faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse

[Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



BRANCHE

Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Vente à distance** : [Accord du 29 juin 2023](#)
- **Restauration de collectivités** : [Avenant 64 du 20 juin 2023 relatif à la prime d'activité continue et à la médaille du travail](#)
- **Centres immatriculés de conditionnement et transformation des œufs** : [Accord du 8 juin 2023](#)

Qualité de Vie au Travail

Un accord relatif à la qualité de vie au travail a été conclu dans la branche de l'**Audiovisuel et de l'électroménager**. Il s'agit d'une des premières branches à prendre en main ce sujet en mettant en avant le télétravail, le droit à la déconnexion, la semaine de 4 jours travaillés et le temps de trajet.

[Accord du 12 juin 2023]

Protection sociale

Un avenant relatif à la prévoyance et au régime de frais de santé obligatoire a été signé dans la branche des **Entreprises de propreté**. Il prévoit notamment d'élargir certaines garanties collectives de protection sociale complémentaire réservées aux cadres à d'autres salariés non-cadres.

[Avenant n°20 modifiant les articles 8 (prévoyance) et 9 (régimes et frais de santé obligatoire du personnel non-cadre)]

Point sur les forfaits-jours

Après la convention collective du Bricolage, la Cour de cassation vient, dans un arrêt du 5 juillet 2023, de remettre en cause les dispositions relatives aux forfaits-jours de la convention collective des Prestaires de services rendant ainsi toutes les conventions de forfait individuelles signées sur la base des dispositions de cette convention nulles. Les salariés peuvent donc demander sur ce fondement le paiement d'heures supplémentaires (contrôlées et vérifiées par le juge). De son côté, l'employeur pourra réclamer le remboursement des jours de repos qui n'auraient pas dû être acquis par le salarié. [Arrêt du 6 janvier 2021 ; Arrêt du 4 décembre 2019]

Elle rappelle en effet que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Si l'accord ne prévoit pas de « suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable », ces dispositions « ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ».

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



JURISPRUDENCE

Maladie non-professionnelle et acquisition des congés payés : non conformité au droit européen

Le code du travail prévoit qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, un salarié continue d'acquiescer des congés payés durant un an. Les absences pour maladie non professionnelle ne sont pas concernées par ce dispositif : un salarié en arrêt maladie dit « ordinaire » n'acquiesce donc aucun congé payé. Or, cette règle entre en contradiction avec une directive européenne qui n'a pas été totalement transposée en droit français. En vertu de cette dernière, tout salarié doit avoir droit à un congé complet sans distinguer l'origine de ses absences en congé maladie.

Sur la base de ces éléments, la Cour d'appel de Versailles considère qu'un tel retard de transposition est susceptible d'engager la responsabilité de l'Etat et le condamne à indemniser les syndicats demandeurs.

[CAA Versailles, 17 juill. 2023, n°22VE00442]

Qualification d'accident du travail lorsqu'une tentative de suicide survient par le fait du travail

Un accident qui se produit alors que le salarié ne se trouve plus sous la subordination juridique de l'employeur constitue un accident du travail, si l'intéressé établit qu'il est survenu par le fait du travail. Dans cette affaire, la tentative avait été commise sur le lieu de travail mais hors du temps de travail et l'employeur contestait donc cette qualification.

Or, la tentative de suicide avait été causée par l'imminence du licenciement du salarié, de sorte que cet acte est bien survenu par le fait du travail. L'accident du travail a été reconnu.

[Cass. civ. 2è, 1er juin 2023, n° 21-17.804]

Un entretien professionnel peut se tenir le même jour que l'entretien d'évaluation

Par un arrêt en date du 5 juillet 2023, la Cour de cassation vient apporter des précisions sur l'articulation d'un entretien professionnel avec un entretien d'évaluation. Le premier traite des perspectives d'évolution professionnelle tandis que le second est consacré à l'évaluation du travail du salarié.

Les juges considèrent que ces deux entretiens peuvent se tenir le même jour, dès lors que l'entretien professionnel se limite à son objet et n'aborde aucune question d'évaluation.

[Cass. soc., 5 juill. 2023, n°21-24.122]

Un usage peut-il être caractérisé lorsqu'il concerne le seul salarié d'une catégorie professionnelle ?

Un avantage octroyé en vertu d'un usage n'est obligatoire pour l'employeur que lorsqu'il présente les caractères de généralité, de constance et de fixité. Dans cette affaire, c'est le caractère de généralité qui faisait débat. En effet, le salarié était seul au sein de sa catégorie professionnelle.

Or, la Cour considère que cela n'est pas incompatible avec le critère de généralité : celui-ci est rempli lorsque l'avantage est versé à l'unique représentant d'une catégorie de personnel.

[Cass. soc., 21 juin 2023, n° 21-22.076]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



QUESTION-REPOSE

Congé pour événement familial intervenant durant une période de congés payés : quel impact ?

Le code du travail accorde aux salariés différents congés rémunérés en cas de survenance d'un événement familial. La durée de ces congés est définie par l'article L3142-4 :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 2 jours
- Décès du conjoint, partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables

A noter : Ce congé pour décès d'un enfant est porté à 7 jours ouvrés :

- Si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans
- Quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent
- En cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

A ces autorisations d'absence s'ajoute le congé de deuil de 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Les durées fixées par le code du travail sont impératives. Un accord de branche ou d'entreprise ne peut donc pas y déroger de façon moins favorable.

Ces jours de congés n'ont pas nécessairement à être pris le jour de l'événement le justifiant [Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-43.323]. Par exemple, pour le mariage d'un enfant, le salarié n'est pas obligé de poser son congé le jour du mariage, il peut très bien le prendre la veille.

Toutefois, lorsque l'événement se produit alors que le salarié est déjà absent de l'entreprise, pour cause d'arrêt maladie ou de congés payés par exemple, l'autorisation d'absence ne lui est pas due. Il ne peut alors pas exiger la prolongation de son absence [Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 93-42.310] ou le versement d'une indemnité compensatrice [Cass. soc., 20 juin 1984, n° 81-40.286].

Cependant, un accord d'entreprise ou de branche peuvent prévoir le report de ces jours de congés à la fin de la période d'absence du salarié.

Ainsi, si un événement familial intervient alors que le salarié est en congés payés, il ne pourra pas bénéficier de ces jours ou d'une indemnité compensatrice, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.