

L'actualité de septembre 2023

PÉRIODE D'ESSAI



L'heure est venue !

La loi "DDADUE" du 10 mars dernier contenait une disposition spécifique relative à la période d'essai applicable à partir du 9 septembre 2023 :

Avant le 9 septembre 2023 :



Application des durées supérieures aux durées maximales légales prévues par accord de branche avant le 27 juin 2008.

DEPUIS LE 9 SEPTEMBRE 2023 :



Interdiction d'appliquer des durées supérieures aux durées maximales légales, même prévues par accord de branche.

Désormais le principe est simple : il faut toujours appliquer une durée de période d'essai respectant les durées maximales légales.

Attention, une exception perdure : les durées plus courtes prévues par accord de branche conclu depuis le 27 juin 2008 continuent de s'appliquer.

CONGÉS PAYÉS

La Cour de cassation suit le droit européen en matière d'acquisition des congés payés pendant la maladie

Désormais :

✦ les salariés malades ou accidentés ont droit à des congés payés pendant un période d'absence, peu importe le type d'arrêt et sans être limité à la première année de l'arrêt de travail ;

✦ 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.

 L'Etat français doit désormais légiférer pour mettre en conformité le Code du travail avec la position européenne.



INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT



Uniformisation des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle depuis le 1er septembre 2023.

Pour rappel, depuis le 1er septembre 2023, l'indemnité de rupture conventionnelle est :

- **exonérée de cotisations et CSG/CRDS dans les limites prévues, y compris si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire ;**
 - **soumise à contribution patronale de 30% sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations.**
- Le forfait social de 20% n'est désormais plus applicable.



Dans sa mise à jour d'août 2023, le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale) indique que ce nouveau régime social est applicable aux indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

FORFAIT JOURS



Conventions collectives de l'Automobile et des Prestataires de services : les dispositions relatives aux forfait jours sont **invalidées** par la Cour de cassation.

POURQUOI ?

La Cour de cassation considère que les dispositions sont insuffisantes : elles ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.



QUELLES CONSÉQUENCES ?



Dans les entreprises faisant application des dispositions de branche : les conventions individuelles conclues avec les salariés ne sont pas valables.

QUELLE SOLUTION ?



Conclure un accord d'entreprise contenant les dispositions imposées par les juges afin de pallier à l'insuffisance des dispositions de la branche, permettant ainsi de sécuriser la situation.

NE LES CONFONDEZ PLUS :

LE SAVIEZ-VOUS ?

INAPTITUDE VS INVALIDITÉ



Déclarée par le médecin du travail



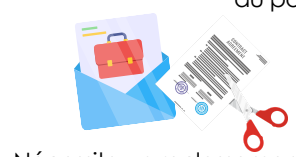
Déclarée en rapport au poste de travail du salarié



Déclarée par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie



Peut ouvrir droit à une pension d'invalidité versée par l'assurance maladie



Nécessite un reclassement ou la rupture du contrat de travail



→ Un salarié déclaré inapte à son poste n'est pas forcément invalide.

← Une personne invalide peut être apte à son poste.



N'impacte pas la relation de travail : pas de reclassement ou de rupture du contrat automatique



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



Un salarié, statut agent de maîtrise, bénéficie d'une convention de forfait annuel en jours.



Il demande la nullité de sa convention de forfait au motif qu'il ne bénéficiait d'aucune autonomie réelle.



La cour d'appel donne raison au salarié :

- le salarié est soumis à l'obligation de pointage (pour le travail en usine) 4 fois par jour.
- les pointages donnent lieu notamment à des relevés informatiques indiquant le décompte par jour ou demi-journée et le nombre d'heures travaillées.



L'employeur conteste en indiquant que le contrôle des temps passés en usine avait pour but d'assurer le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié.



La Cour de cassation confirme la solution donnée par la Cour d'appel :

Elle confirme que le salarié ne disposait pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour bénéficier d'une convention de forfait en jours, dès lors :

- que le salarié est soumis à une obligation de pointage dans l'usine, donnant lieu à des relevés informatiques indiquant notamment le nombre d'heures travaillées ;
- et qu'une journée pour être validée devait comptabiliser 6 heures de présence dans l'entreprise.

La synthèse par @com

Le salarié en forfait jours doit être autonome (condition de validité) ; pour autant, une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction

Toutefois, la nécessité pour le salarié de pointer 6 heures pour valider une journée de travail ne lui permet pas d'être autonome dans l'organisation de son emploi du temps.



ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS

2 mesures à connaître :

- **Réduction de la durée d'affiliation requise (6 mois au lieu de 10) pour ouvrir droit aux IJSS de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.**

Mesure applicable aux assurés dont la date de début du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est postérieure au 20 août 2023.

- **Protection contre la rupture du contrat de travail pendant les 10 semaines suivant l'interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses, sauf motif autorisé.**

Mesure applicable depuis le 9 juillet 2023.



UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION



Retrouvez toute notre actualité sur www.acomaudit.com sur

