



# ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

JANVIER 2023

## EDITO

Report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans à partir de 2030, 43 ans de cotisation nécessaires à partir de 2027, prise en compte de la pénibilité, suppression des régimes spéciaux... Tels sont les principaux points de la réforme des retraites présentée le 10 janvier 2023.

Dans notre « Une », nous vous proposons un décryptage de ce projet de loi qui fait débat et un éclairage sur le projet de loi dit « DADUE » portant diverses propositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture.

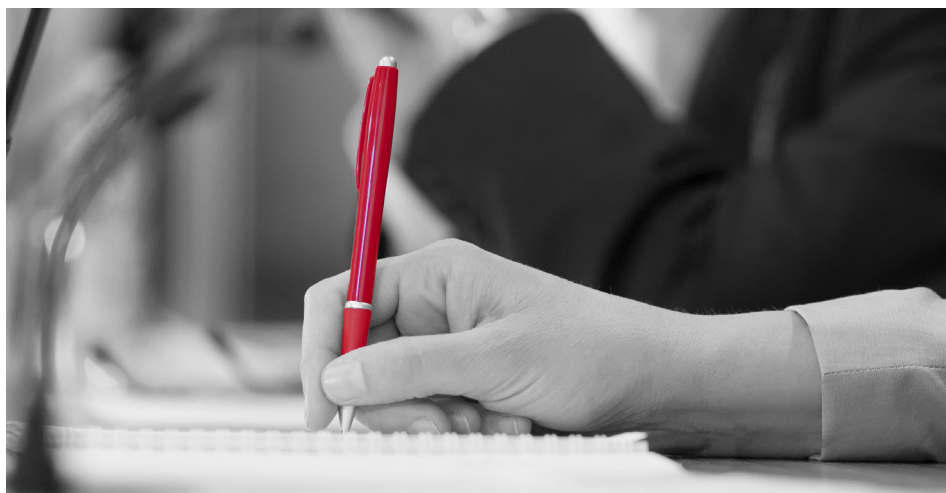
La rubrique le « coin du praticien » est dédiée aux nouveautés de la Convention « Syntec » soit la convention collective applicable aux salariés des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Vous retrouverez également l'ensemble des dernières actualités législatives et jurisprudentielles en matière de Droit social. Nous profitons également de cette newsletter pour vous annoncer l'arrivée de nouveaux talents parmi nous : Léo Laumonier, avocat et Marie Loncle, stagiaire.

Bonne lecture,

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

## À LA UNE



### Avant-projet de loi portant réforme des retraites :

Annoncée le 10 janvier dernier en vue d'une mise en application à partir du 1er février 2023, la réforme des retraites a fait l'objet d'un **avant-projet de loi** présenté en **Conseil des ministres le 23 janvier dernier**.

Le projet de loi prévoit diverses mesures ayant trait à l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, au montant des pensions, à la fermeture des principaux régimes spéciaux de retraite, etc.

Un volet est également consacré à la **prise en compte de la pénibilité**. Sur ce point, le **compte professionnel de prévention (C2P)**, mis en place depuis 2017, devrait être renforcé notamment en **augmentant certains seuils** et en **déplafonnant** l'accumulation de points. Pour mémoire, le C2P permet de déterminer et de référencer les **facteurs de risque** supportés par un travailleur au-delà de certains seuils. Il permet d'acquérir des droits à la

formation professionnelle, au temps partiel ou à la retraite anticipée, sous la forme de « **points de pénibilité** ».

Enfin, l'avant-projet de loi traite également de l'emploi des seniors, notamment par le biais de la création d'un « **index seniors** » **au sein du Code du travail**. Les entreprises de 300 salariés et plus devraient publier des **indicateurs** relatifs à l'emploi des salariés âgés et les actions mises en place pour favoriser cet emploi. Ces indicateurs seraient ensuite mobilisés dans le cadre des **négociations obligatoires** sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

**Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture**

Visant à assurer la **mise en conformité** du droit français avec le **droit de l'Union Européenne**, le projet de loi dit « DADUE » transpose en droit interne six directives et six

règlements que l'Union Européenne a adopté au cours des trois dernières années.

En matière sociale, ce projet vise à transposer notamment **deux directives du 20 juin 2019** concernant, pour l'une, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et portant sur le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé de solidarité familiale (n° 2019/1158) et, pour l'autre, les conditions de travail transparentes et prévisibles, déjà évoquées lors notre newsletter des mois de juillet et août 2022 (n°2019/1152).

Le projet de loi prévoit notamment :

- **l'assimilation des congés** de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé parental d'éducation à temps partiel **à des périodes de travail effectif pour les droits résultant de l'ancienneté**, les deux premiers étant également assimilés à du travail effectif pour le **calcul de la participation** ;

- le **maintien des droits acquis** avant ces mêmes congés : en l'état, ces droits acquis concernent les congés payés, qui ne seraient plus perdus s'ils n'ont pas été pris avant le départ en congé ;

- la **remise par écrit** au salarié d'« *un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail* » (cf. **newsletter de juillet/août 2022**) ;

- la **suppression** de la possibilité pour les **accords de branche** de prévoir des durées de **période d'essai plus longues que les durées maximales légales** : mesure qui devrait entrer en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi.

**Adopté en 1<sup>ère</sup> lecture par le Sénat le 13 décembre dernier et par l'Assemblée Nationale le 24 janvier, le texte actuellement discuté en commission mixte paritaire devrait être adopté et promulgué dans les prochaines semaines.**



## LE COIN DU PRATICIEN

### 4 NOUVEAUX ACCORDS « SYNTEC »

Le **13 décembre 2022**, la branche des Bureaux d'études Techniques (dite « Syntec ») s'est dotée de 4 nouveaux accords relatifs à l'organisation du travail, portant plus précisément sur les thèmes suivants :

- Un avenant relatif à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail ;
- Un accord portant sur l'organisation hybride du travail en entreprise ;

- Un avenant ayant trait au travail le dimanche et les jours fériés ;

- Un accord couvrant le thème de l'interruption spontanée de grossesse.

Ils prendront effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Durée du travail**

Cet avenant prévoit principalement des mesures relatives au **droit à la déconnexion** et aux **conventions**

**de forfait** annuel en jours.

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être contacté par son employeur en permanence lorsqu'il ne se trouve plus au temps et au lieu de travail, dans le but de garantir son droit au repos et au respect de sa vie privée et familiale. Pour en garantir l'effectivité, l'avenant met une **obligation de moyens** à la charge de l'employeur, ce dernier devant « adopte[r] les mesures nécessaires afin que le salarié ait la possibilité



de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition ». Ces mesures seront définies **par accord**, dans le cadre des **négociations obligatoires**.

L'avenant prévoit également la nomination d'un **réfèrent à la déconnexion** dans les **entreprises de plus de 250 salariés**, dont le rôle est de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la déconnexion et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable.

S'agissant **des conventions de forfait annuel en jours**, la possibilité de conclure une telle convention est désormais étendue aux cadres dès la position 2.3 de la grille de classification Syntec, à condition de bénéficier d'une rémunération au moins égale à 122% du minimum conventionnel applicable, soit 3 905,22 € mensuels bruts (46 862,64 € annuels bruts), contre 4 292,40 € (51 508,80 €) pour les cadres en position 3.1, au 1<sup>er</sup> août 2022. Pour assurer le suivi de la charge de travail et le respect des droits au repos, l'avenant prévoit une obligation de mise en place d'un **outil de suivi**. L'employeur doit obligatoirement organiser au moins un entretien annuel spécifique portant notamment sur la charge de travail (et non plus deux entretiens annuels obligatoires).

Les partenaires sociaux **responsabilisent les salariés** soumis à une convention de forfait annuel en jours, en leur imposant **d'informer leur responsable hiérarchique** en cas d'évènements ou éléments qui accroissent de **façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail**. Ils peuvent

ainsi émettre une **alerte écrite** auprès de l'employeur, qui doit le **recevoir** sous 8 jours. Un compte rendu écrit présentant les mesures prises pour remédier effectivement à la situation est établi, et un suivi est mis en place.

### **Télétravail**

L'accord relatif à l'organisation hybride du travail en entreprise introduit le concept de **travail hybride** (mode d'organisation du travail dans lequel le salarié réalise son activité de manière régulière ou occasionnelle pour partie dans les locaux de l'entreprise ou des clients de son entreprise et pour une autre partie en télétravail).

L'accord offre un **cadre commun de règles** organisant le télétravail, qui peut être adapté dans le cadre des accords et chartes d'entreprise. Il est toutefois possible d'y **déroger** par **accord d'entreprise**.

Est ainsi considéré comme du télétravail, le travail réalisé au domicile du salarié, mais également au sein de **tiers-lieux** (espaces de *coworking*). En cas de télétravail instauré dès l'embauche, le salarié bénéficie d'une **priorité d'accès aux postes vacants** s'exerçant exclusivement **dans les locaux** de l'entreprise.

S'agissant de la gestion quotidienne du télétravail, les partenaires recommandent une présence d'au moins **20% du temps de travail en présentiel**, et reconnaissent un droit à une **pause minimum de 45 minutes** (comprenant la pause légale de 20 minutes) à compter d'un travail quotidien supérieur à 6 heures. Il s'agit d'un **temps de déconnexion**, qui ne peut pas être

placé en fin de journée pour être accolé au temps de repos quotidien de 11 heures.

Les salariés qui télétravaillent bénéficient également de **tickets restaurants** dans les mêmes conditions que les salariés en présentiel.

Ce mode d'organisation du travail doit, en outre, obligatoirement être pris en compte et **évalué** dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**).

Pour accompagner les entreprises, les annexes fournissent un modèle d'accord ou de charte, ainsi qu'un guide des bonnes pratiques.

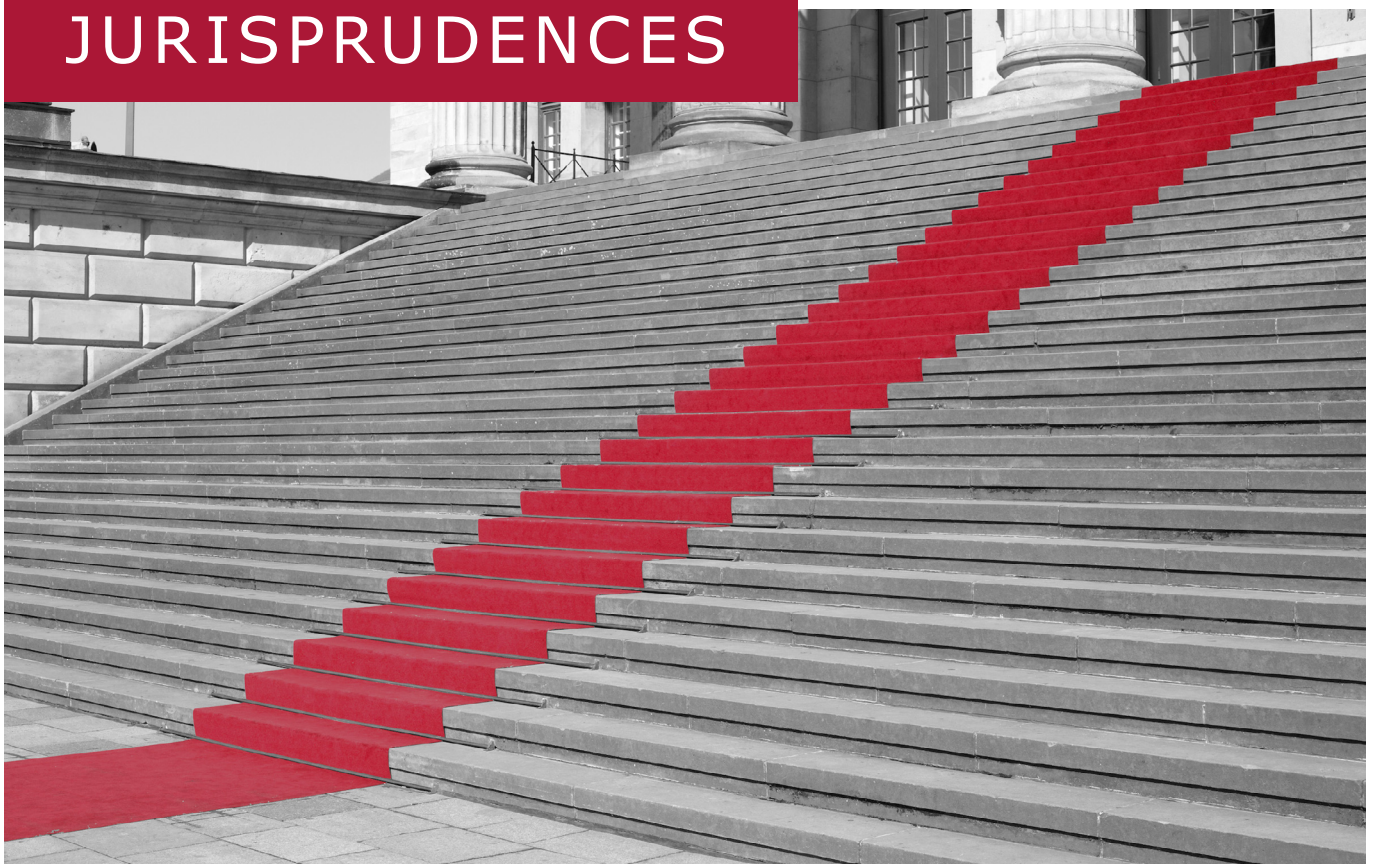
### **Travail le dimanche et les jours fériés**

La **majoration salariale de 100%** en cas de travail **exceptionnel** du dimanche est étendue aux salariés en forfait jours (elle était autrefois réservée aux salariés dont le temps de travail était décompté selon des modalités standards). Lorsqu'il s'agit d'un travail habituel du dimanche, la majoration salariale est de 25%.

### **Interruption spontanée de grossesse**

L'accord introduit une autorisation **d'absence rémunérée de deux jours** lorsqu'elle intervient avant 22 semaines d'aménorrhée. Cette autorisation d'absence vaut tant pour la salariée concernée que pour son **conjoint**, s'il est également employé par une entreprise de la branche. A titre de justificatif, un **certificat médical** devra être présenté à l'employeur dans les quinze jours suivant l'évènement.

# JURISPRUDENCES



• **Cass. 2<sup>e</sup> civ., 5 janvier 2023, n°21-14.706** : Dans le cadre de la procédure contradictoire à l'occasion d'un redressement Urssaf, celui-ci doit être annulé si l'employeur cotisant n'a pas été associé à toutes les phases du contrôle par échantillonnage. Si l'Urssaf ne démontre pas avoir informé l'employeur des résultats des vérifications effectuées à l'issue de la troisième phase de la procédure de vérification par échantillonnage et extrapolation, le contrôle est irrégulier et ne peut être régularisé.

• **Cass. soc., 18 janvier 2023, n°21-19.349** : doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui n'a pas été informé de sa cause économique soit dans le document écrit d'information sur le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la

lettre de licenciement, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible d'envoyer cette lettre avant son acceptation du CSP, dans tout autre document écrit porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

• **Cass. soc., 18 janvier 2023, n°21-20.311** : la possibilité pour le juge d'ordonner le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage dans la limite de six mois est applicable au licenciement déclaré nul en raison de l'exercice normal du droit de grève.

• **Cass. soc., 7 décembre 2022, n°21-19.280** : la révocation d'un salarié en raison des menaces répétées formulées par ce dernier de déposer plainte auprès des services de police est justifiée, et constitue un abus du droit d'agir en justice.

• **Cass. soc., 14 décembre 2022, n°21-19.841** : l'apposition de la signature sous forme d'image numérisée sur un contrat de travail

à durée déterminée ne vaut pas absence de signature, la demande de requalification du CDD en CDI doit être rejetée.

• **Cass. soc., 7 décembre 2022, n°21-17.927** : un salarié peut être déclaré inapte par le médecin du travail, même sans étude de poste, dès lors que l'inaptitude ne résulte pas de ses conditions de travail mais des conséquences psychiques consécutives à une dégradation des relations de travail entre les parties.

• **Cass. ass. plen., 20 janvier 2021, n°21-23.947 et n°20-23.673** : la rente versée à la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'indemnise pas le déficit fonctionnel permanent (les souffrances qu'elles éprouvent par la suite dans le déroulement de leur vie quotidienne). En cas de faute inexcusable de l'employeur la victime peut prétendre à une réparation complémentaire, sans avoir à le démontrer au préalable.



## NOUVEAUTÉS

---

- Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 ;
- Loi n°2022-1587 du 29 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et contre le démarchage de ses titulaires ;
- Décret n°2022-1651 du 26 décembre 2022 portant application des dispositions relatives à l'épargne salariale de la loi pouvoir d'achat ;
- Décret n° 2022-1686 du 28 décembre 2022 relatif à l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié lanceur d'alerte ;
- Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur
- Décret n° 2022-1665 du 27 décembre 2022 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;
- Loi n°2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur (dont les articles 15, 26 et certaines des dispositions des articles 10 et 18 ont été déclarés contraires à la constitution par la Décision DC n°2022-846 DC du 19 janvier 2023) ;
- Mise à jour de rubriques du Bulletin officiel de la sécurité sociale.

## ACTUALITÉ ÉQUIPE

---



**Léo LAUMÔNIER**  
Collaborateur

Diplômé du Master 2 Droit et Pratiques des Relations de Travail (Panthéon-Assas)



**Marie LONCLE**  
Élève-avocat (stage final)

Diplômée du Master 2 Droit et Pratiques des Relations de Travail (Panthéon-Assas)

