



# ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

SEPTEMBRE 2023

## EDITO



La rentrée de septembre a été marquée par de nombreux changements en matière sociale, notamment avec l'entrée en vigueur de différentes mesures issues de la dernière réforme des retraites et de la publication de précisions concernant les procédures d'alertes professionnelles.

Dans le coin du praticien, nous revenons sur les enjeux des arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation concernant les congés payés. Au-delà des vives réactions suscitées par ces décisions sur les réseaux professionnels et la presse, notre équipe apporte un regard critique et recommande de ne pas surréagir à ces décisions.

Vous retrouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles en droit social.

Bonne lecture à tous !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

## À LA UNE

### RÉFORME DES RETRAITES ET ALERTES PROFESSIONNELLES



• **Vous trouverez ci-après quelques changements intervenus au 1<sup>er</sup> septembre 2023 à la suite de la réforme des retraites :**

- **report de l'âge de départ et modification du régime des carrières longues :** l'âge légal de départ à la retraite est reporté de 62 ans à 64 ans. L'âge d'ouverture du droit à pension augmente de 3 mois par génération jusqu'à 64 ans pour les personnes nées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1968. Par ailleurs, l'âge minimum à partir duquel il est possible d'accéder à la retraite progressive passe de 60 ans à 62 ans. Le dispositif « carrières longues » permet à certaines personnes ayant commencé à travailler à partir de 16 ans de partir plus tôt à la retraite ;

- **revalorisation des pen-**

**sions** minimales de retraite de 100 euros brut par mois pour les personnes ayant pris leur retraite avant le 31 août 2023 ;

- **pension en cas de cumul emploi-retraite :** les personnes retraitées continuant d'exercer une activité professionnelle peuvent obtenir une seconde pension de retraite calculée sur la base des seules périodes cotisées ;

- **retraite anticipée du travailleur handicapé :** les dispositifs de retraite anticipée concernent les assurés justifiant d'un handicap lourd, d'une incapacité permanente ou d'une inaptitude ;

- **meilleure prise en compte des stages et des études pour l'acquisition des droits à retraite :** les assurés ayant effectué des périodes de stage et d'études



peuvent acquérir plus facilement des droits à retraite depuis le 1er septembre 2023 ;

- **création d'un Fonds dans la prévention de l'usure professionnelle** : un fonds doté d'un milliard d'euros sur 5 ans doit permettre aux employeurs de financer des actions de sensibilisation et prévention des facteurs de risques professionnels, mais également des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- **modification de la contribution employeur en cas de rupture conventionnelle** : les ruptures conventionnelles sont soumises à une **contribution employeur unique de 30 %** en lieu et place du forfait social de 20 %. Ce nouveau régime s'applique aux indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

• **Précisions concernant la réforme de la procédure des alertes professionnelles :**

**À la suite de la dernière réforme du lanceur d'alerte issue de la loi du 21 mars 2022** (dite loi « Waserman », modifiant les règles de la loi dite « Sapin II »), la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a défini un nouveau référentiel à destination des entreprises mettant en place une procédure de recueil et de gestion interne des alertes professionnelles (**signalement interne**) (*Délibération CNIL n° 2023-064 du 6 juillet 2023, JOFR du 21 juillet 2023*). Ce référentiel n'a pas de valeur obligatoire, mais constitue une base de travail validée par la CNIL. La CNIL liste

notamment les différents canaux possibles pour émettre une alerte en interne : portail intranet ou internet, adresse électronique, etc. Une autre modification par rapport à la version précédente consiste notamment dans l'introduction d'une information du lanceur d'alerte de la réception de son signalement, mais également des suites données à ce signalement. De plus, le référentiel de la CNIL constitue une aide à la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

De son côté, en matière de **signalement externe**, le **Ministère du travail** a mis sur pied un dispositif spécifique pour recueillir et traiter les signalements des lanceurs d'alertes en matière de **droit du travail** (*Ministère du travail, « Lanceurs d'alerte : quand et comment adresser une alerte à la DGT ? », communication du 11 août 2023*). Le Ministère du travail préconise d'effectuer un signalement interne avant de solliciter la Direction Générale du Travail (DGT), même si cela n'est pas obligatoire.

Le lanceur d'alerte peut adresser son signalement à la DGT par courrier ou par courriel. La DGT veillera ainsi à préserver l'anonymat du lanceur d'alerte, des personnes visées et de tout tiers mentionné dans le signalement. La DGT peut ensuite informer, le cas échéant, l'inspection du travail ou ne pas donner suite à l'alerte. Pour mémoire, le Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 liste la DGT comme l'autorité externe compétente en matière de relations individuelles et collectives de travail, ainsi qu'en matière de conditions de travail.



# LE COIN DU PRATICIEN

## FOCUS SUR LES CONGÉS PAYÉS

Quatre arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 (n° 22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529 et 22-11.106 ; 22-14.043) sont venus mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés, visant à garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leurs congés payés.

En application du Code du travail, l'acquisition du droit à congés payés était jusqu'à présent exclue en cas de maladie non-professionnelle.

En raison de la contrariété du droit français avec le droit européen (article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos), la Cour de cassation s'est alignée sur ce dernier, considérant désormais que :

- les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Il convient de préciser que cette solution aura une **incidence limitée** pour de nombreuses entreprises dont la convention collective de branche assimile déjà tout ou partie des périodes d'absence pour accident ou maladie non professionnelle à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (ex : métallurgie, bureaux d'études techniques et industries pharmaceutiques).

Allant plus loin, la Cour de cassation, par ces arrêts du même jour, considère désormais que :

- en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le droit à indemnité de congés payés n'est plus limité à la première année d'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.

Les salariés en poste et concernés par ces arrêts, ne peuvent pas prétendre à une indemnité financière mais peuvent simplement faire valoir leur droit à prendre des congés payés. Une indemnité compensatrice ne concernerait que les salariés dont le contrat de travail est rompu.

Concernant la prescription, il est d'abord utile de rappeler ce qui ne change pas :

- la demande relative à l'indemnité de congés payés, qui est de nature salariale, reste à notre sens soumise à un délai de prescription de trois ans ;
- le point de départ de la prescription reste fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.

La Cour de cassation, en confirmant et en complétant sa jurisprudence, précise désormais que le délai de prescription commence à courir dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les « diligences qui lui incombent légalement » (*i.e.*, uniquement les obligations prévues par la loi) afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. Or, la loi française est à ce jour muette sur le sujet.

Les services du Ministère du travail étudient déjà les conséquences, y compris financières, de l'application de ces arrêts. Une réunion devrait également être organisée dans les prochains jours avec le Président de la République et la Première ministre.

Enfin, une audience très attendue est prévue le 25 octobre prochain dans le cadre de l'étude d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative à la conformité de certains articles du Code du travail à l'article 11 du Préambule de la Constitution de 1946 sur le droit à la santé et au repos.

Dans l'intervalle, il semble donc prudent de ne pas surréagir à ces décisions.



# JURISPRUDENCES

• **Cass. soc., 6 septembre 2023, n° 22-10.973** : confirmation par la Cour de cassation de ses arrêts du 11 mai 2022 validant l'application du barème dit « Macron » prévu par l'article L.1235-3 du Code du travail, en dépit des circonstances particulières de l'espèce (*i.e.*, l'âge du salarié, l'ampleur de son préjudice, son état de santé).

• **Cass. soc., 6 septembre 2023, n° 22-11.661** : pour décompter le délai *minimum* entre convocation à entretien préalable et date effec-

tive de l'entretien, doit être prise en compte la première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié, quand bien même ce dernier déciderait de ne pas la retirer ou la retirerait moins de 5 jours avant l'entretien préalable.

• **Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-12.970** : si l'avis d'inaptitude mentionnant que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé vaut dispense de l'obligation de rechercher un reclassement, tel n'est pas

le cas de celui indiquant que tout maintien dans un emploi « dans l'entreprise » serait gravement préjudiciable à sa santé.

• **Cass. soc., 6 septembre 2023, n° 22-13.783** : sous réserve que le salarié ait été expressément informé, préalablement à sa mise en œuvre, du recours par l'employeur à la technique dite du « client mystère », les résultats de l'évaluation en résultant peuvent être utilisés au soutien d'une procédure disciplinaire.

## TEXTES ET NOUVEAUTÉS

• **Décret n° 2023-872 du 12 septembre 2023** : décret précisant les modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pris en application de la loi n° 2022-219 du 21 février 2022.

• **Décrets n° 2023-751 et n° 2023-753 du 10 août 2023** : Décrets relatifs au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

• **Décret n° 2023-752 du 10 août 2023** : décret relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.

• **Décret n° 2023-754 du 10 août 2023** : décret portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants. La revalorisation des minima de pension s'applique aux pensions prenant effet au 1er septembre 2023.

• **Décret n° 2023-759 du 10 août 2023** : Décret relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention.



## TEXTES ET NOUVEAUTÉS

- **Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023** : entrée en vigueur depuis le 9 septembre 2023, à l'expiration du délai de six mois suivant promulgation de la loi, des dispositions mettant fin aux périodes d'essai de branche plus longues que celles prévues par la loi, qui ne seront désormais plus applicables. Cette loi devrait s'appliquer à tous les contrats conclus depuis le 9 septembre.
- **Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023** : entrée en vigueur depuis le 1er septembre 2023 de la nouvelle contribution employeur unique de 30% en cas de rupture conventionnelle, en lieu et place du forfait social de 20% appliqué jusqu'à présent. Précision du BOSS, ce régime s'applique à toutes les indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

## AGENDA & ACTUALITÉ ÉQUIPE

### AGENDA

- Mickaël d'Allende a participé à un dossier paru chez LexisNexis dans la revue Actes pratiques et ingénierie sociétaire sur l'Unité Economique et Sociale (UES), abordant plus précisément le thème de sa restructuration et de son extinction.
- Mickaël d'Allende a animé le 26 septembre 2023 une rencontre organisée par Planète Social à l'occasion

de la sortie de l'ouvrage collectif portant sur « L'entreprise et le financement de la protection sociale ».

- Léo Laumônier a co-écrit avec ses partenaires ADVANT un article paru dans la revue allemande « Arbeit und Arbeitsrecht », portant analyse comparative des réglementations allemande, italienne et française en matière de protection des lanceurs d'alerte.

### ACTUALITÉ EQUIPE

- Dany Luu, Avocat au Barreau de Paris depuis 2016, rejoint l'équipe droit social du cabinet. Il était auparavant collaborateur au sein du cabinet White & Case LLP.

5/5

# ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

[www.advant-altana.com](http://www.advant-altana.com)

