



Your way to people success

NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Septembre 2023

Au sommaire de ce numéro



Période d'essai : une évolution législative	p. 3
Inaptitude et obligation de reclassement	p. 5
Bon d'achat rentrée scolaire	p. 6
Congé lié à la naissance	p. 7
Congé parental d'éducation et congés payés	p. 8
Arrêt maladie et congés payés	p. 9
Rupture conventionnelle : régime social	p. 10
Mise à la retraite : régime social	p. 11
Contribution patronale de 30% : CTP	p. 12
Cumul emploi-retraite	p.13
Contrat de travail et convention collective	p.14
Lutte contre les discriminations	p.15

2008

La loi vient fixer les durées légales de période d'essai.

Durées impératives SAUF exceptions :

- Durées plus longues fixées par les accords de branche conclus **avant** juin 2008
- Durées plus courtes fixées par les accords collectifs conclus **après** juin 2008
- Durées plus courtes fixées par le contrat de travail

2023

La loi vient **supprimer UNE de ces exceptions** : celle des durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant juin 2008.

Exemple : CCN ASSURANCES : INSPECTION

Période d'essai ■

1° Durée : 12 mois renouvelables avec l'accord du salarié, pour une durée au plus égale à la durée initiale (sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation qui a jugé déraisonnable une période d'essai de 12 mois pour les cadres, voir l'étude [«Dispositions de droit commun»](#)).

Cette durée de 12 mois devient inapplicable à compter du **09 septembre 2023**
= Application des durées légales prévues par le Code du travail

CDI : durées maximales de période d'essai au 9 septembre 2023		
Durées maximales prévues par la loi (1)		
Catégories de salariés	Période initiale (c. trav. art. L. 1221-19)	Renouvellement compris (c. trav. art. L. 1221-21)
Ouvriers/employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise/techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois
Durées prévues par un accord de branche ou une convention collective nationale (1)		
Durées conventionnelles	Signé avant le 26.06.2008 (c. trav. art. L. 1221-22 ; loi 2008-596, art. 2-II)	Signé ou modifié après le 26.06.2008
Durées > maxima légaux (2)	inapplicables depuis le 9.09.2023 (3)	inapplicables
Durées < maxima légaux	inapplicables depuis le 1.07.2009	applicables (4)

Source : RF SOCIAL

Inaptitude et obligation de reclassement

Jusqu'à aujourd'hui : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, il pèse sur l'employeur ce que l'on appelle une obligation de reclassement → il est tenu de lui proposer un autre poste approprié à son état de santé.

Une **exception** à cette obligation : Lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que :

« *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.* »

ou

« *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.* »

Dans ces deux cas : l'employeur est **dispensé** de rechercher un reclassement



[Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023 n°22-12.970](#)

Par cet arrêt, la Cour de cassation vient opérer un **revirement**.

DESORMAIS : Lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que « *Tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* »

→ **L'employeur doit désormais procéder à une recherche de reclassement.**

Bon d'achat rentrée scolaire



Pour être exonérés de cotisations, les bons d'achat pour la rentrée scolaire sont soumis à 3 conditions cumulatives :

- *Le montant des bons d'achat pour la rentrée scolaire ne doit donc pas excéder **183 euros** ;*
- *L'enfant doit être âgé de **moins de 26 ans et poursuivre ses études** ;*
- *Le bon d'achat doit préciser qu'il permet d'acquérir des **biens en rapport avec la rentrée scolaire** (fournitures scolaires, livres, vêtements, matériels informatiques...).*



La durée minimale d'indemnisation est abaissée à 6 mois.

Dans le cadre d'un congé maternité, paternité d'accueil de l'enfant et d'adoption, la durée d'affiliation nécessaire pour ouvrir droit au bénéfice des IJSS est désormais de 6 mois (contre 10 mois auparavant).



Avant 2023, le report des congés payés à l'issue du congé parental d'éducation n'était pas prévu par le Code du travail, ni admis par la jurisprudence.

La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence et revoit sa position sur le report des congés payés après un congé parental d'éducation et s'aligne ainsi sur le droit européen. (*Cour de cassation, chambre sociale, n° 22-14.043*)

Désormais, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.



Communiqué de presse de la Cour de cassation



La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés.

Ainsi :

- 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 ATMP ;
- Le calcul des droits à congés payés n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- La prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

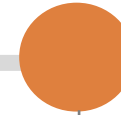


**Cour de cassation, chambre sociale,
13 septembre 2023, n°22-17.340 à 22-
17.342 ; 22-17.638 ; 22-11.106.**



• AVANT 1^{er} SEPTEMBRE 2023

Le régime social des indemnités de rupture conventionnelle tenait compte de la possibilité ou non pour le salarié de liquider sa retraite à taux plein.



• A PARTIR DU 1^{er} SEPTEMBRE 2023

Modification du régime social.

Désormais : **Peu importe l'âge du salarié :**

- Indemnité exonérée de cotisations sociales pour sa fraction non imposable, dans la limite de 2 fois le PASS ;
- Indemnité exonérée de CSG/CRDS pour sa fraction exonérée de cotisations sociales, dans la limite du montant de l'indemnité légale (ou conventionnelle)
- Suppression du forfait social ;
- Indemnité soumise à une **nouvelle contribution patronale de 30%** applicable sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations.



Mise à la retraite : Régime social



L'employeur peut mettre un salarié à la retraite seulement si celui-ci a 67 ans. Une procédure spécifique est prévue. Attention, il s'agit d'une situation bien différente du **DEPART A LA RETRAITE**, qui lui, est à l'**initiative du salarié**.

A compter du 1^{er} septembre, le régime social change :

AVANT SEPTEMBRE 2023

Indemnité soumise à une contribution patronale de 50%



A PARTIR DU 1^{er} SEPTEMBRE 2023

Contribution remplacée par une contribution unique de 30% comme pour la rupture conventionnelle.

Contribution patronale de 30% : le CTP à déclarer



- En résumé, depuis le 1^{er} septembre 2023 :

**Indemnité de rupture
conventionnelle individuelle**



Forfait social remplacé par une contribution patronale de 30% applicable sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations

Indemnité de mise à la retraite



Contribution patronale de 50% remplacée par la contribution unique de 30%.

- Le réseau des URSSAF a communiqué le CTP de cette contribution. Elle devra être déclarée via le **CTP 719**.



A compter du 1^{er} septembre 2023, les salariés autorisés à cumuler intégralement emploi et retraite **peuvent se voir accorder une seconde pension** au titre de l'activité professionnelle reprise ou poursuivie.

LES CONDITIONS

Cela concerne le cas du cumul emploi-retraite **intégral**.

- Avoir obtenu le versement de l'ensemble de leurs pensions de retraite (de base et complémentaires)
- Remplir les conditions d'âge et/ou de durée de cotisation leur permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein

LE MONTANT

La nouvelle pension accordée tiendra uniquement compte des trimestres qui donnent lieu au paiement de cotisations d'assurance vieillesse, avec l'application du taux plein.

Aucune majoration n'est prévue (majoration pour enfants par exemple).

Le montant ne pourra pas excéder le plafond fixé par les pouvoirs publics, à savoir 5% du PASS (soit 2 199,60€ par an en 2023).

Source : Décret n°2023-752 ; n°2023-753 du 10 août 2023, JO du 11 août 2023.



La Cour de cassation rappelle, dans un arrêt du 5 juillet dernier, qu'un salarié peut demander l'application d'une CCN mentionnée dans son contrat de travail, différente de celle applicable à l'entreprise.

Cette mention vaut reconnaissance de l'application volontaire de la convention, en référence à l'article 1103 du code civil.

Lutte contre les discriminations



Portée par le député Marc Ferracci (Renaissance), cette proposition de loi, déposée le 4 juillet à l'Assemblée nationale, vise à renforcer les testings en entreprise afin de "lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques".

Le présent document HR Path (son contenu et sa forme) est protégé par le droit en vigueur en France. Les informations présentes sur le document peuvent être reproduites et imprimées sous réserve de :

- n'utiliser de telles informations qu'à des fins personnelles et en aucun cas à des fins commerciales ;
- ne pas modifier de telles informations ;
- reproduire sur toutes copies la mention des droits d'auteur ("le copyright"). Toute autre utilisation doit faire l'objet de droit d'auteur : sa reproduction ou sa diffusion, sans autorisation écrite de la part du groupe HR Path constitue une contrefaçon passible de sanctions pénales.

HR Path

Tour Franklin 11^{ème} étage
100-101 Terrasse Boieldieu
92042 Paris La Défense Cedex
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

