



*Your way to people success*

---

## NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Février 2024

# Au sommaire de ce numéro

---



Cumul emploi-retraite et droits à la retraite	<b>p. 3</b>
Congés payés et arrêt maladie (suite)	<b>p. 4</b>
DOETH 2023 : Les étapes	<b>p. 5</b>
Rejet de la proposition de loi sur le congé menstruel	<b>p. 6</b>
Vers une suppression de la rupture conventionnelle?	<b>p. 7</b>
Inaptitude d'origine professionnelle et préavis	<b>p. 8</b>
Visite médicale de reprise et paiement de la remuneration	<b>p. 9</b>
Renoncer à une clause de non-concurrence suite à une rupture conventionnelle	<b>p. 10</b>
Faute grave et remuneration variable	<b>p. 11</b>
Ecart de remuneration et égalité de traitement	<b>p. 12</b>
Temps partiel annualisé et atteinte de la durée légale du travail	<b>p. 13</b>

# Cumul emploi-retraite et droits à la retraite



Cumul emploi-retraite = Dispositif qui permet, sous conditions, au retraité qui reprend ou poursuit une activité de cumuler sa pension et les revenus de l'activité poursuivie ou reprise.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, les périodes de cumul emploi-retraite total permettent le versement d'une **seconde pension de retraite dans le régime général**.

Désormais, ces périodes permettent également d'acquérir de **nouveaux droits à retraite complémentaire**.

Ce dispositif d'acquisition de nouveaux droits suppose :

- que l'assuré soit en situation de cumul emploi retraite total dans le régime général ;
- que l'assuré ait liquidé toutes ses pensions de retraite (base + complémentaire)
- qu'il remplisse les conditions d'âge (de 62 à 64 ans selon la génération) et de durée d'assurance permettant le bénéfice d'une retraite de base à taux plein, ou qu'il ait atteint l'âge du taux plein automatique (67 ans).



# Congés payés et arrêt maladie : suite

## Une décision du Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) relatives à l'acquisition de congés payés durant des périodes d'arrêt du travail pour raisons médicales :

- 1/ Pour le Conseil constitutionnel, les articles du Code du travail ne portent aucune atteinte au droit à la santé et au repos garanti par la Constitution ;
- 2/ Pour le Conseil constitutionnel, aucune atteinte n'est portée au principe d'égalité garanti par la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

**ATTENTION** : Ces décisions n'apportent pas de solution concrète pour les employeurs qui doivent toujours attendre l'action des pouvoirs publics et la promulgation des lois nécessaires afin de clarifier la situation.



[C. constit., décision 2023-1079 QPC du 8 février 2024, JO du 9.](#)

# DOETH 2023 : Les étapes



## LA REGLE

Les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employeur des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur d'au moins **6% de leur effectif**.

Celles qui n'atteignent pas ce quota doivent acquitter une contribution financière collectée par les URSSAF et destinée à l'AGEFIPH.

Ces employeurs doivent ensuite réaliser une déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

## INFORMATION DE L'URSSAF

Pour établir cette DOETH cette année, l'URSSAF a annoncé qu'elle transmettra la notification des effectifs de l'année 2023 aux entreprises concernées par l'obligation d'emploi le **15 mars 2024**.



## DATE DE LA DOETH 2023

La DOETH est effectuée via la DSN rdu mois d'avril de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est effectuée.

Cette année, la DOETH 2023 ainsi que le paiement de la contribution seront à effectuer sur la **DSN d'avril 2024**, exigible le 6 ou le 15 mai 2024.



# Rejet de la proposition de loi sur le congé menstruel

## LA PROPOSITION:

- Instauration d'un arrêt de travail indemnisé de 2 jours par mois ;
- Possible pour les femmes souffrant de dysménorrhée (=règles douloureuses et invalidantes) ou d'endométriose (maladie gynécologique) ;
- Favoriser la possibilité de télétravail aux femmes concernées

→ Le Sénat a **rejeté** cette proposition de loi le 15 février 2024.

Parmi les critiques de cette loi :

- 1 Un risque d'atteinte au secret médical puisque les femmes qui voudraient en bénéficier seraient obligées de révéler leur situation à l'employeur.
- 2 Un risque de discrimination à l'embauche.
- 3 Une atteinte au principe d'égalité, au regard d'autres pathologies qui justifieraient également un tel congé.
- 4 Un accroissement des risques de désorganisation pour les entreprises.



# Vers une suppression de la rupture conventionnelle?

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Dispositif créé en 2008.
- Mode de rupture particulier du contrat, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.
- Aujourd'hui, plus d'un demi-million de ruptures ont été signées.



Bruno LEMAIRE, en novembre 2023, annonçait qu'il envisageait la suppression de ce dispositif.



**NON !** Catherine Vautrin, ministre du travail, a indiqué le 14 février 2024 qu'aucune suppression de la rupture conventionnelle n'était ni étudiée ni envisagée.



# Inaptitude d'origine professionnelle et préavis

Lorsque le licenciement d'un salarié en CDI est justifié par une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les indemnités de rupture dues au salarié relèvent de règles spécifiques :

✓ Le salarié perçoit une indemnité spéciale de licenciement, au moins égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

✓ Le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité de préavis due en cas de licenciement.



**ATTENTION** : la jurisprudence considère depuis longtemps que cette indemnité compensatrice n'a pas la nature d'une indemnité de préavis en tant que telle.

Cela a une incidence très importante à plusieurs niveaux :

- Le paiement de l'indemnité ne recule pas la date de cessation du contrat de travail qui intervient à la date de notification du licenciement ;

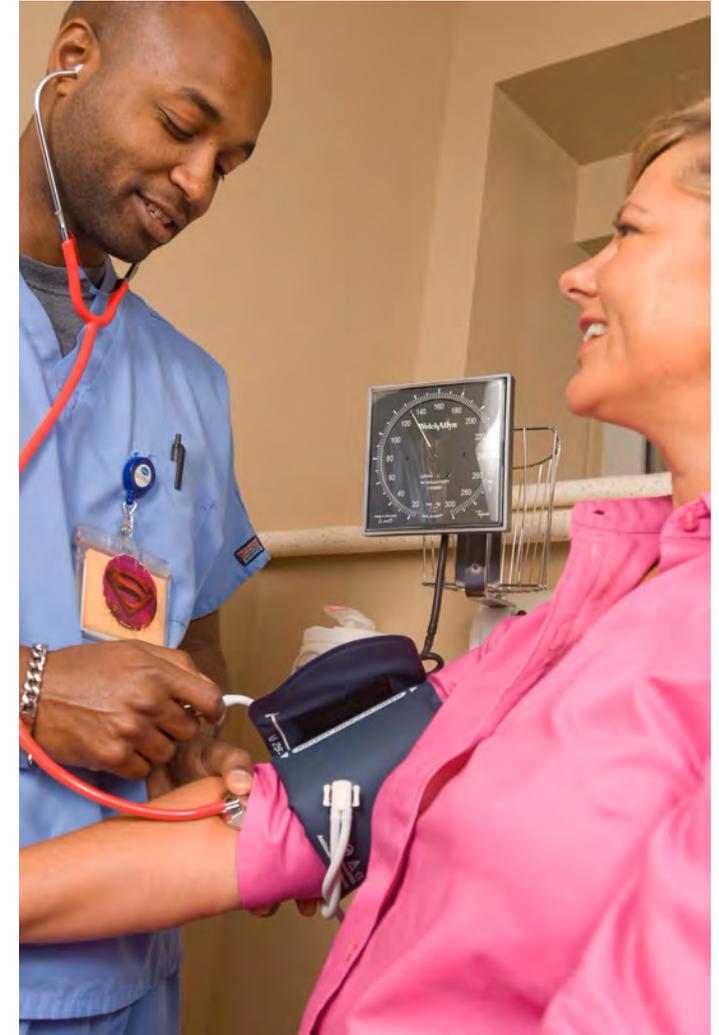
- **Cette indemnité n'ouvre pas droit à congés payés.**



Cour de cassation, Chambre sociale, 7 février 2024, n° 22-15988

# Visite médicale de reprise et paiement de la rémunération

- Une visite médicale de reprise est **obligatoire** dans certains cas, notamment après un arrêt pour maladie professionnelle, un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours, un congé de maternité, etc.  
  
C'est cet examen de reprise qui **met fin à la suspension du contrat de travail**. Tant que l'examen n'a pas eu lieu, le contrat de travail reste suspendu.
- L'organisation de la visite de reprise relève de l'employeur qui doit faire en sorte que la visite soit organisée **le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours** qui suivent cette reprise.
- Tant que la visite n'a pas été organisée par l'employeur :
  - Le salarié n'est pas dans l'obligation de venir travailler ;
  - S'il ne vient pas travailler, il n'y aura pas d'obligation pour l'employeur de le rémunérer.
- Par exception, si le salarié s'est tenu à la disposition de l'employeur pour passer la visite de reprise et que celui-ci ne l'a pas organisé **alors le salarié a droit à sa rémunération**. C'est le cas si le salarié a sollicité l'organisation d'une visite de reprise à de nombreuses reprises, ou s'il a entrepris lui-même les démarches pour qu'une visite puisse avoir lieu.



# Renoncer à une clause de non-concurrence suite à une rupture conventionnelle



Cour de cassation, Chambre sociale, 24 janvier 2024, n° 22-20201

## LE PRINCIPE

- L'employeur ne peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence uniquement si cette possibilité est expressément prévue par :
  - le contrat de travail ;
  - la Convention collective applicable (sous réserve que le contrat se réfère aux dispositions de cette CCN).
- Si rien n'est prévu, l'employeur peut y renoncer mais l'accord du salarié est alors impératif.

## QUAND RENONCER ?

La loi ne prévoit rien. Ce sont donc les contrats et CCN qui doivent prévoir les modalités de renonciation.

La jurisprudence vient, au fur et à mesure des affaires, imposer des limites à l'employeur qui souhaite renoncer à une telle clause.

## QUID DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'employeur qui entend renoncer à l'exécution d'une clause de non-concurrence doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la Convention de rupture.

**JURISPRUDENCE CONSTANTE**

# Faute grave et rémunération variable



Cour de cassation, Chambre sociale, 17 janvier 2024 n°22-15.147

L'employeur peut-il refuser de verser la rémunération variable à son salarié en raison d'une faute grave menant au licenciement ?



**NON,**

Il est strictement interdit à l'employeur de prononcer des sanctions pécuniaires à l'encontre de ses salariés. Cette interdiction vise toutes les formes de retenue sur salaire :

- **Retenue directe** = une amende par exemple ;
- **Retenue indirecte** = une quelconque mesure qui aurait une incidence sur la rémunération, comme le non-versement d'une partie de la rémunération variable du salarié.



# Ecart de rémunération et égalité de traitement

## RAPPEL

L'employeur doit assurer **l'égalité de rémunération** entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe placés dans une **situation identique**.

Pour justifier une différence, l'employeur peut invoquer : qualification, compétence, capacité, responsabilité, productivité, etc.  
MAIS les éléments doivent toujours **être indifférents à la qualité de la personne**.

En cas de litige, le salarié qui invoque une atteinte à ce principe d'égalité de traitement doit :

- Démontrer qu'il se trouve dans une situation identique ou similaire à celui auquel il se compare ;
- Apporter au juge les éléments de faits susceptibles de caractériser l'atteinte au principe d'égalité de rémunération.

C'est ensuite à l'employeur d'établir que cette différence de rémunération est **justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination** (ex : origine, sexe, handicap, etc).



Cour de cassation, Chambre sociale, 7 février 2024, n° 22-15988



Un salarié payé 10 centimes de moins par heure que son collègue, estimait être discriminé en raison de son handicap.



L'employeur n'a pas réussi à démontrer que cette différence de traitement était justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination en raison du handicap.

Versement de 2 486€ net de dommages et intérêts.

# Temps partiel annualisé : interdiction d'atteindre la durée légale de travail



Cour de cassation, Chambre sociale, 07 février 2024, n° 22-17.696

***Comment s'applique l'interdiction d'atteindre la durée légale du travail en cas de temps partiel annualisé ?***

## LE TEMPS PARTIEL ANNUALISE, C'EST QUOI ?

- Mode d'aménagement du temps de travail qui permet de faire fluctuer l'horaire de travail sur une période supérieure à la semaine, en fonction de périodes hautes ou de périodes basses au niveau de l'activité d'une entreprise.
- On parle désormais d'aménagement du temps de travail, et non plus vraiment de temps partiel annualisé.

## LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Le salarié à temps partiel sur tout ou partie de l'année peut effectuer des heures complémentaires, dans les mêmes conditions que les salariés à temps partiel à la semaine ou au mois. **Ces heures ne doivent toutefois pas atteindre la durée légale du travail.**

## MAIS COMMENT ANALYSER CETTE ATTEINTE ?

L'interdiction de porter à 35 heures la durée du travail d'un salarié à temps partiel, par l'accomplissement d'heures complémentaires, s'apprécie, en cas de temps partiel annualisé, à la fin de la période de référence **annuelle**.

**Le seul fait qu'un salarié ait accompli une durée de travail supérieure à 35 heures sur une semaine ne suffit pas.**

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<sup>ème</sup> étage  
100-101 Terrasse Boieldieu  
92042 Paris La Défense Cedex  
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

