



NOTE D'INFORMATION

Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION
RESSOURCES HUMAINES



Septembre 2023

SOMMAIRE

1

Elections professionnelles : nouveau Cerfa

2

La Rentrée des classes peut-être l'occasion d'attribuer des chèques-cadeaux à ses salariés

3

Peut-on résilier le contrat de frais de façon dématérialisée ?

4

Réforme des retraites : changement sur la réforme progressive

5

Revirement de la Jurisprudence, sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail !!!

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES NOUVEAU CERFA



Changement dans le cadre des élections professionnelles pour les entreprises, il y a un **nouveau Cerfa** en cas de carence de candidature.

A la lecture de l'*article L.2314-5* du Code du Travail, **2 interprétations** ont vu le jour.

« **Par dérogation aux premiers et deuxièmes alinéas**, dans les entreprises dont **l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés**, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'**au moins 1 salarié** se soit porté candidat aux élections dans un **délai de 30 jours** à compter de l'information prévue à l'*article L. 2314-4* ».

1) Interprétation :

L'**administration** considère que **si aucun salarié** ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information de l'employeur, celui-ci n'a pas à organiser les élections. Le processus électoral s'achève. L'employeur établit un **procès-verbal de carence** à cette date.

2) Interprétation :



Le Conseil Constitutionnel, à défaut de candidats dans le délai de 30 jours, l'employeur doit néanmoins organiser les **2 tours du scrutin** sans avoir à inviter les organisations syndicales pour **négoier le protocole d'accord préélectoral**, le texte n'ayant en réalité pour but que d'éviter à l'employeur « d'entamer la négociation d'un protocole préélectoral qui, en l'absence de candidature d'un salarié déclarée dans les 30 jours de l'annonce de l'élection, pourrait s'avérer sans objet » (*décision du 21 mars 2018, n°2018-761*).

PAR PRÉCAUTION, IL EST PRÉCONISÉ DE SUIVRE L'AVIS DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL.

Le 8 août 2023, la **DGT (Direction Générale du Travail)** a publié un **nouveau CERFA de PV de carence** qui s'aligne au conseil constitutionnel.

L'EMPLOYEUR DOIT ORGANISER LE SECOND TOUR !

LA RENTRÉE DES CLASSES

Peut-être l'occasion d'attribuer des chèques cadeaux à ses salariés

On vous rappelle les règles :

Par principe, **les chèques-cadeaux** sont soumis aux cotisations de Sécurité Sociale, car au sens strict, il s'agit d'un avantage attribué par l'employeur "en contrepartie ou à l'occasion du travail". **Ils peuvent être offert par le CSE ou directement par l'employeur .**



L'URSSAF admet en application de tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, **ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité Sociale.**

- 1** Ne pas dépasser **5 % du plafond mensuel** de la Sécurité Sociale, ce montant est non assujetti aux cotisations de Sécurité Sociale (soit 183 euros).
- 2** **L'attribution du bon d'achat** doit être en lien avec la rentrée et doit préciser qu'il peut être utilisé pour la rentrée par exemple, livre, fourniture, informatique...
- 3** **Les salariés bénéficiaires** sont les salariés ayant des enfants de moins de 26 ans, à condition que les enfants poursuivent les études (sous réserve de la justification du suivi de scolarité). Par "rentrée scolaire", il faut entendre toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire... peu importe la nature de l'établissement :

- ✓ Etablissement scolaire
- ✓ Lycée professionnel
- ✓ Centre d'apprentissage...

PEUT-ON RÉSILIER LES CONTRATS DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE DE FAÇON DÉMATÉRIALISÉE ?

Depuis le 1er juin 2023, les employeurs pourront notifier la résiliation par voie dématérialisée.

La loi N°2022-1158 relative au pouvoir d'achat du 16 août 2022 a supprimé l'obligation de résilier un contrat d'assurance par lettre recommandée ou envoi recommandé électronique.

L'article L113-14 du Code des Assurances précise :

« A cet effet, l'assureur met à la disposition de l'intéressé une fonctionnalité gratuite permettant d'accomplir, **par voie électronique**, la notification et les démarches nécessaires à la réalisation du contrat.

Lorsque l'intéressé notifie la résiliation du contrat, l'assureur lui confirme la réception de la notification et l'informe, sur un support durable et dans des délais raisonnables, de la date à laquelle le contrat prend fin et des effets de la résiliation. »



Cette résiliation est possible pour tous les contrats **à compter du 1er juin 2023** et les contrats en cours.

Les assureurs doivent préciser les conditions de résiliation des contrats dont, le cas échéant, l'existence d'un délai de préavis et des conséquences de cette opération pour l'assuré.

Une fois la résiliation effectuée, un accusé est transmis à l'assuré pour l'informer de la date de prise d'effet de la demande de résiliation.



REFORME DES RETRAITES : CHANGEMENT POUR LA RETRAITE PROGRESSIVE



La retraite progressive permet aux salariés de combiner pension de vieillesse tout en continuant à exercer leur activité.

La réforme a apporté des nouveautés :

**Vous pouvez
bénéficier
d'une retraite
progressive si :**

Avoir **au moins de 60 ans**
(repousser à 62 ans progressivement)

Réunir au moins **150 trimestres** dans tous
vos régimes de retraites de base ;

Exercer **une ou plusieurs activités** à
temps partiel.

L'âge minimum suivra l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire passera de **60 à 62 ans**.

NOUVEAUTÉS

Le refus de l'employeur est encadré. Il doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.



La durée du travail à respecter doit être comprise entre deux limites, soit entre 40 % et 80 % de la durée légale de travail (soit 14 heures de travail minimum et 28 heures maximum).

La durée minimale de 24 heures dans le cadre d'un temps partiel n'est pas applicable dans le cadre d'une retraite progressive.

REVIREMENT DE LA JURISPRUDENCE

5

Sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail !!

Le 13 septembre 2023, la Cour de Cassation a rendu des arrêts sur les congés payés pour être en conformité avec le droit de l'UE.

Arrêt maladie professionnelle et Accident de travail

Avant

Le 13 septembre 2023

Acquisition des congés payés pendant **une durée limitée à 1 an**

Après

Le 13 septembre 2023

Plus de limitation de durée à 1 an !

Conséquence :

Le salarié va acquérir des congés payés comme les autres salariés **5 semaines par an**.



Si votre convention collective prévoit plus, il aura droit !

Arrêt maladie et Vie privée

Avant

Le 13 septembre 2023

Pas d'acquisition de congés payés pendant la durée de l'arrêt de travail.

Un **arrêt de travail** peut être indemnisé par la sécurité sociale jusqu'à 3 ans.

Après

Le 13 septembre 2023

Acquisition des congés payés durant cette période d'absence,

Sans limitation de durée.

Prescriptions

Avant

Le 13 septembre 2023

A l'expiration de la **période légale ou conventionnelle** au cours de laquelle les congés auraient pu être pris (qui est de 3 ans).



Après

Le 13 septembre 2023

La Cour de Cassation précise que ce délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit aux congés payés.



EN RÉSUMÉ

Plus de différence entre :

Arrêt professionnel et non professionnel,

Le salarié a droit :

- A l'acquisition de congés payés pendant la durée des arrêts, soit jusqu'à **3 ans** soit à **90 jours de CP**.
- Si **la convention collective** ou **accord** prévoit plus de congés payés, le salarié aura droit.
- **La prescription** court à compter du moment que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit au congé payé.