

LES PARTENAIRES SOCIAUX SONT INVITÉS À NÉGOCIER SUR «LE NOUVEAU PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL»

Suite à la fracture ouverte par la réforme des retraites, Emmanuel Macron avait annoncé en avril 2023 vouloir **ouvrir une série de négociations sur des sujets essentiels** : améliorer les revenus des salariés, faire progresser les carrières, mieux partager la richesse, améliorer les conditions de travail, trouver des solutions à l'usure professionnelle, accroître l'emploi des seniors et aider aux reconversions.

Le rapport des Assises du travail, élaboré dans le cadre du Conseil national de la refondation, a ensuite formulé plusieurs recommandations, dont la création d'un compte épargne-temps universel et portable et des mesures pour favoriser les transitions et les reconversions professionnelles.

Le 21 novembre 2023, les partenaires sociaux ont par conséquent été destinataires d'un document d'orientation de la négociation sur le nouveau pacte de la vie au travail ouvrant un nouveau cycle de discussions et fixant un calendrier permettant de présenter un projet de loi pour l'été 2024.

Le gouvernement donne ainsi aux partenaires sociaux jusqu'au **15 mars 2024 pour boucler la négociation**.

Si celle-ci aboutit et que les partenaires sociaux parviennent à conclure un accord national interprofessionnel (ANI), le gouvernement s'engage à le transposer, pour les mesures nécessitant une traduction législative, dans un **projet de loi qui pourrait être présenté à l'approche de l'été ou durant l'été 2024**.

La négociation sur le nouveau pacte de la vie au travail portera sur les 3 thématiques suivantes :

La création d'un compte épargne-temps universel (CETU)

Il s'agit de **faciliter pour chacun l'articulation entre la gestion de sa carrière et de ses temps de vie, quels que soient son statut et son parcours professionnel**. Le CETU peut notamment faciliter l'aménagement du temps de travail des salariés en fin de carrière.

Le gouvernement n'entend remplacer les CET existants par le CETU, mais plutôt de prévoir un CETU «subsidaire» dont pourrait disposer le salarié en l'absence de CET dans son entreprise.

Ce CETU reposera sur les principes suivants :

- L'**universalité**, les partenaires sociaux nationaux interprofessionnels étant invités à négocier dans leur champ de compétence,
- L'**opposabilité**, qui doit permettre à chaque individu de pouvoir bénéficier de ses droits acquis au titre du CETU ;
- La **portabilité**, qui doit permettre à l'actif de conserver son compte lorsqu'il change de statut ou d'organisation.

L'emploi des seniors

En France, le taux d'emploi des seniors (60-64 ans) reste très inférieur à la moyenne européenne. Le gouvernement s'est fixé pour objectif d'atteindre un **taux d'emploi des seniors de 65% à l'horizon 2030**.

La réforme des retraites entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023 permettra, selon le gouvernement, de parvenir à un **taux d'emploi de 60% en 2030**. **La négociation sur le pacte de la vie au travail doit identifier les dispositifs qui pourront donner les 5 points supplémentaires**.

Le document d'orientation propose plusieurs leviers d'action comme :

- Le renforcement de la **négociation collective** de branche et d'entreprise sur la **gestion des âges** en entreprise ;
- L'aménagement **des fins de carrières et les transitions entre l'activité et la retraite** ;
- La préparation des **secondes parties de carrières** en renforçant l'accès des seniors à la **formation professionnelle** et aux dispositifs de **transition** et de **reconversion** et en améliorant les conditions de travail ;
- La lutte contre les stéréotypes et discriminations liés à l'âge et la **transparence sur les pratiques**, via par exemple la création d'outils d'autodiagnostic.

La progression de carrière, les reconversions professionnelles, la prévention de l'usure professionnelle

Le gouvernement demande aux partenaires sociaux de **se pencher sur les dispositifs existants en matière de formation et de reconversion professionnelle pour les améliorer**, en répondant aux objectifs suivants :

- **Favoriser les mobilités internes et externes** à l'entreprise ;
- **Prévenir l'usure professionnelle**, notamment en renforçant le rôle et la mobilisation des branches professionnelles ;
- **Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle** ;
- **Améliorer les dispositifs de transitions professionnelles et l'accompagnement des salariés**, en tenant compte des enjeux de mise en œuvre territoriale et en dépassant les logiques sectorielles (changement de secteur d'activité).

Sources : CNAMS – Novembre 2023 



L'amie du domaine Saint Martin © Sandrine Sutera

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

L'article social de la revue précédente était consacré aux congés pour événements familiaux. Nous vous présentons aujourd'hui les principales règles applicables au **congé de paternité et d'accueil**, qui a notamment été allongé depuis le 1er juillet 2021.

Conçu pour améliorer l'égalité femme-homme et assurer un meilleur partage entre vie familiale et parentale et vie professionnelle, le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** bénéficie aux salariés, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel,...) et leur ancienneté, dans les conditions ci-dessous :

• Qui peut prétendre à ce congé ?

Sont éligibles à ce congé : le père salarié de l'enfant ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité.

A noter : le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas ouvert aux pères adoptifs. Ceux-ci peuvent toutefois bénéficier d'un congé d'adoption allongé en cas d'adoption par un couple de parents salariés, lorsque la durée du congé est répartie entre eux (soit 25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). S'ajoutent les 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

• Quelle est la durée de ce congé ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée de **vingt-cinq (25) jours calendaires** ou de **trente-deux (32) jours calendaires** en cas de naissances multiples.

Il se décompose en deux périodes :

- Une première période de quatre jours calendaires consécutifs doit faire immédiatement suite au congé de naissance d'une durée de 3 jours mentionné au 3° de l'article L. 3142-1. Pendant ces 7 jours, le congé est obligatoire, l'employeur a l'interdiction d'employer le salarié, même si celui-ci n'a pas respecté le délai de prévenance (voir ci-dessous). Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.
- Une seconde période de vingt et un jours (21) calendaires, portée à vingt-huit (28) jours calendaires

en cas de naissances multiples, qui peuvent être posés dans les six (6) mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation de la CPAM). Ces jours peuvent être fractionnés, à raison de 2 périodes au maximum qui devront durer au moins 5 jours chacune.

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou en cas de décès de la mère, à l'exception de tout autre motif.

Rappel : Ce congé est cumulable avec les 3 jours de congés accordés au salarié pour chaque naissance.

• Quelles sont les formalités d'information que le salarié doit accomplir à l'égard de son employeur ?

Le salarié doit essentiellement **avertir son employeur**, dans les conditions suivantes :

- Le délai de prévenance relatif à la **date prévisionnelle de l'accouchement** est d'au moins un mois avant.
- En outre, le salarié doit informer l'employeur des **dates de prise du ou des congés de la seconde période de 21 jours ou de 28 jours** ainsi que de la **durée de ces congés**, au moins **1 mois avant le début du congé**.
- En cas de naissance de l'enfant survenant **avant la date prévisionnelle de l'accouchement**, si le salarié souhaite débiter ses congés dans le mois suivant la naissance, **il en informe sans délai l'employeur**.

Important : Dès lors que cette formalité est respectée, l'employeur ne peut ni s'opposer au départ du salarié, ni exiger le report du congé.

Aucune condition de forme quant à l'information de l'employeur n'est prévue par le code du travail. Toutefois, l'envoi d'une **lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge** est conseillée, pour des raisons de preuve.

• Que se passe-t-il en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né ?

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de quatre jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la

limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Le salarié doit informer immédiatement son employeur dès le début du congé en transmettant un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Ce congé est indemnisé comme le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (voir ci-dessous).

• Quelle est la situation juridique du salarié pendant le congé de paternité et d'accueil ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé ouvert en cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance, entraîne la suspension du contrat de travail du salarié concerné.

Le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, contrairement au congé de 3 jours pour naissance avec lequel il se cumule. **Pendant le congé de paternité et d'accueil ou le congé ouvert en cas d'hospitalisation de l'enfant, le salarié perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.** L'employeur n'est pas tenu de compléter cette rémunération, sauf accord collectif en ce sens.

Pour aller plus loin sur l'aspect indemnitaire notamment : [voir le site ameli.fr](http://www.ameli.fr)

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, notamment pour le calcul des congés payés.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Important : Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié ne peut pas être licencié, **sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif autre que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.** En revanche, le salarié peut démissionner durant ce congé.

LE DROIT POUR LES SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL D'ACQUÉRIR DES CONGÉS PAYÉS DURANT LEUR ABSENCE

Par 3 arrêts rendus en formation plénière le 13 septembre dernier (n°22-17.340, 22-17.678 et 22-10.529 FP-BR), la chambre sociale de la Cour de cassation a mis en conformité le droit français avec le droit européen s'agissant de l'acquisition des congés payés durant les arrêts maladie.

Quelques précisions s'imposent, même si beaucoup de questions demeurent en suspens, en attente de la future loi à paraître.

• Contexte

Au préalable, il n'est pas inutile de procéder à un rappel du contexte juridique. Le code du travail prévoit, que, sauf exceptions, l'acquisition de congés payés se fonde sur la **notion de travail effectif**. Un salarié a ainsi droit à un congé de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur** (art. L. 3141-3 du code du travail).

Toutefois, **certaines absences sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé** (art.L.3141-5 du code du travail). Il en est ainsi, par exemples, en cas de congé de maternité, congé paternité, ou maladie professionnelle (*dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an*), etc. En revanche, la maladie non professionnelle n'est pas assimilée par le Code du travail à du travail effectif en ce qui concerne l'acquisition de congés payés, sauf dispositions plus favorables.

Or, la non-acquisition de congés payés durant les périodes d'absence pour maladie s'avère être contraire au droit européen et plus particulièrement à la directive 2003/88/CE, qui n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période (*les deux congés, maladie et congés annuels, ayant des finalités différentes et complémentaires*).

Pourtant depuis 20 ans, L'Etat français, n'a procédé, contrairement aux règles applicables, à aucune transposition en droit interne des dispositions de la directive européenne de 2003, et s'est d'ailleurs vu plusieurs fois condamné à ce titre. Une évolution du Code du travail était donc toujours en attente, mais tardait à venir. La Cour de cassation n'a plus attendu. **Sur le fondement des dispositions de l'article 31 par. 2**

de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, dont l'applicabilité directe entre les particuliers lui permet de faire primer les dispositions de la directive 2003/88/CE sur le droit national, la Cour de cassation saisit l'occasion pour changer les règles en matière d'acquisition des congés payés durant les périodes d'absences pour maladie.

- Contenu des décisions de la Cour de la Cassation

1. Quels sont les arrêts de travail pour maladie visés par ces décisions ?

Les arrêts de travail en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle (voir arrêt n°22.17.340).

Les arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont également concernés, et ce sur toute la durée d'absence, sans plafonnement à une durée d'un an ininterrompue (comme précédemment).

Qu'importe donc l'origine professionnelle ou non de l'arrêt, les conditions d'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie sont désormais identiques. La durée de l'arrêt est considérée comme un temps de travail effectif au regard de l'acquisition des congés payés. Ces dispositions sont d'application immédiate et rétroactive.

2. Quels sont les congés concernés ?

Le droit européen prévoit de respecter un droit à congés payés d'au moins 4 semaines. La question se posait donc de savoir si la 5ème semaine et les congés d'origine conventionnelle étaient aussi visés.

La Cour de cassation est très claire : l'acquisition des congés par un salarié malade ne se limite pas à la durée de 4 semaines par an prévue par la directive européenne de 2003 mais vaut pour l'ensemble du droit à congés payés défini par le droit interne, soit en France **5 semaines**, auquel s'ajoutent les **congés légaux supplémentaires** (art.L.3141-8 du code du travail) et les **congés conventionnels** (art.L.3141-9 du code du travail) **ayant le même objet que les congés payés légaux** (ex : congés d'ancienneté).

Nota : Concernant les congés de fractionnement, ceux-ci ne devraient pas être attribués, faute de fractionnement du congé principal. Précisons aussi, que les jours de RTT ne sont pas visés ici.

3. Quand appliquer ces nouvelles règles ? Pour quelles périodes de référence ?

Les nouvelles dispositions issues de la jurisprudence du 13 septembre 2023 s'appliquent **pour les arrêts maladie en cours (même démarrés avant le 13 septembre 2023) et à venir**. Les entreprises doivent s'y conformer en prenant en compte les périodes d'absence pour maladie, quelle que soit leur nature, afin de déterminer le nombre de jours de congés annuels de leurs salariés. Il conviendra de vous rapprocher de votre cabinet comptable, notamment pour une mise en conformité des logiciels de paie utilisés.

L'attribution de congés payés doit aussi concerner les salariés ayant été placés en arrêt de travail pour raison de santé pour une période antérieure au 13 septembre 2023, que le salarié soit ou non toujours en arrêt de travail, qu'il soit dans l'effectif ou qu'il ait quitté l'entreprise. Il est recommandé de faire le point des dossiers des salariés susceptibles de présenter des demandes de régularisation pour le passé (*salariés à l'effectif ou ayant quitté l'entreprise*), d'évaluer le rappel de jours de congés et les coûts potentiels.

Se posent ici la question des régularisations et celle de savoir si ces droits ne sont pas pour partie prescrits ?

4. Régularisations et délais de prescription

En principe, les congés payés, assimilés à des créances salariales, se prescrivent par 3 ans à compter de l'expiration de la période où ils auraient dû être pris.

Sur ce point, la Cour de cassation, dans un des 3 arrêts du 13 septembre 2023 (arrêt N° 22-10.529), encadre la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la prescription triennale. En effet, la Cour précise que «*le point de départ de la prescription de l'indemnité de congé payé doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.*»

En conséquence, un employeur, confronté à une demande de rappel de congés, ne peut invoquer la prescription triennale que s'il justifie avoir accompli les diligences légales

qui lui incombent pour mettre le salarié en mesure de prendre ses congés. Or, la Cour de cassation n'apporte aucune précision quant à la nature de ces diligences susceptibles de permettre à l'employeur d'invoquer la prescription.

Peut-on considérer que l'employeur, qui a régulièrement appliqué les règles du code du travail, par exemple en communiquant par note de service l'ordre des départs en congés et la période de congés, et/ou en adressant au salarié un courrier lui rappelant son droit à congés payés, a pris les mesures nécessaires qui s'imposent et peut, à charge de les justifier, invoquer la prescription triennale ? On peut le penser, sous réserve évidemment de précisions ultérieures. En attendant, il ne serait pas inutile de lister les mesures prises dans l'entreprise pour mettre les salariés en mesure de prendre leurs congés (courrier, mail, note de service,...),

Mais l'employeur qui n'a pas accompli les diligences nécessaires, se retrouverait lui en dehors de la prescription triennale. Dans ce cas, jusqu'où remonter en cas de demande de régularisation de la part d'un salarié ? Selon certaines positions, la demande pourrait concerner la période postérieure au 01/01/2009, date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne ? Mais à ce jour, il est difficile de se positionner de façon formelle sur ce point. Dès lors, dans cette situation, la prudence conseillerait à l'employeur d'attendre, dans la mesure du possible et sauf contentieux, la future loi - en espérant que sa parution ne tarde pas trop - pour en savoir plus sur les délais de prescription et les conditions de régularisation à appliquer. En tout état de cause, nous vous recommandons de vous rapprocher de votre conseil, pour étudier les demandes de régularisations pour le passé, qui seraient éventuellement présentées par vos salariés.

5. La question du cumul et du report des congés payés

Cette question se pose aussi, notamment en cas de maladie de longue durée du salarié. En effet, celui-ci va continuer à acquérir des congés payés et donc pouvoir les reporter d'une année sur l'autre.

En attendant l'intervention législative, il est possible de prévoir une limitation dans le temps du report des congés payés par voie de convention ou d'accord collectif (d'entreprise ou de Branche). Une période de report de 15 mois du droit au congé annuel a ainsi été admise par la Cour de Justice de l'Union européenne en 2011. Cette période doit être supérieure à 12 mois.

En tout état de cause, il convient de ne pas oublier d'informer le salarié sur ses droits à congés payés et les périodes de prise de congés.

Pour conclure, ces différents arrêts de la Cour de cassation ont un impact très important, pour les entreprises, notamment en termes financiers. Le Ministre du travail a récemment rappelé que le sujet de l'acquisition des congés payés durant les arrêts de travail est en cours d'instruction et que des études sont menées notamment en vue d'estimer les coûts pour les entreprises. Les partenaires sociaux devraient également être consultés sur cette question.

En outre, au niveau de la Branche, l'accord collectif portant mise à jour de la CCN des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers du 29/09/2020 étendu devra sans doute être adapté et modifié sur certains aspects pour tenir compte de cette évolution jurisprudentielle.

Nous vous tiendrons informés des suites législatives de cette évolution jurisprudentielle.

PRIME MACRON, ET ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

L'EXONÉRATION TOTALE EST PROLONGÉE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2026

Alors que, dans le régime actuel, l'exonération totale des primes PPV ne vaut que pour les primes versées jusqu'au 31 décembre 2023, la nouvelle loi reconduit ce dispositif d'exonération pour trois ans à compter du 1er janvier 2024, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Cependant, ceci ne vaut que pour les entreprises de moins de 50 salariés et que pour les salariés qui ont perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de leur prime, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à leur durée de travail.

LA CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS DOIT-ELLE OBLIGATOIREMENT ÊTRE PRISE ENTRE NOËL ET LE JOUR DE L'AN ?

CONTENU VÉRIFIÉ LE 22 NOV. 2023

Réponse : non (et le salarié ne peut pas l'exiger). Le seul impératif est que la cinquième semaine de congés payés ne peut pas être accolée aux autres. Elle doit obligatoirement être prise séparément. Mais à partir du moment où cette règle est respectée, elle peut être prise pendant toute la période légale des congés (1^{er} mai - 31 octobre) ou en dehors de celle-ci.

Collège «EMPLOYEURS»



239 rue des Bottes
01320 CHALAMONT
Secteur 3 de la branche



PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
Secteur 2 de la branche



FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

Collège «SALARIÉS»



Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex