

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Apprentissage	P.3
VAE	P.4
Projet de loi	P.5
RGPD	P.6
Environnement	P.7

Réforme des retraites

Retraite progressive	P.9
Régimes spéciaux	P.10
Rupture conventionnelle	P.10
C2P	P.11
Cumul emploi-retraite	P.12

L'actualité paie

Avantage en nature	P.14
IJSS Maternité	P.15

Le saviez-vous ?

Canicule	P.17
Congés payés	P.18
Egalité salariale	P.19

Edito

L'été s'éclipse doucement, laissant place aux défis passionnants que nous réserve la rentrée. Nous espérons que vous avez eu l'opportunité de vous ressourcer et de profiter de moments bien mérités !

Tout au long de l'été, notre équipe de juristes a réalisé une veille attentive sur les évolutions paie et sociales de l'été. Le résultat ? Un résumé complet des événements marquants du mois d'août, directement entre vos mains !

Dans ce numéro, vous trouverez donc un condensé des actualités paie et sociales du mois d'août, les grandes décisions jurisprudentielles, ainsi qu'un focus sur la réforme des retraites dont les décrets viennent d'être dévoilés.

La rentrée est synonyme de nouvelles opportunités, de projets à concrétiser et de challenges à relever. L'équipe Fortify reste à vos côtés pour vous tenir informés et vous accompagner dans tous vos enjeux !

Nous vous souhaitons une bonne lecture et surtout une belle rentrée !

L'équipe Fortify

A blurred background image showing a person's hands writing in a notebook on a wooden desk. A laptop is partially visible on the right side. The scene is brightly lit, suggesting an indoor workspace.

L'actualité sociale

Apprentissage : la France et l'Allemagne signent un accord d'apprentissage transfrontalier



La France et l'Allemagne ont récemment signé un **accord bilatéral** le 21 juillet 2023 concernant **l'apprentissage transfrontalier**. Cet accord permet aux apprentis français et allemands de réaliser une partie de leur formation pratique ou théorique dans le pays voisin. L'accord résulte d'une coopération étroite entre les ministres du Travail et de la Formation professionnelle des deux pays, et il fait suite à des mesures législatives initiées en 2022 dans le Code du travail français.

L'objectif principal de cet accord est de **faciliter la mobilité des apprentis** entre la France et l'Allemagne, en leur offrant un **cadre juridique sécurisé** pour accomplir leur apprentissage de part et d'autre de la frontière. Il s'agit d'une étape clé pour répondre à la demande exprimée par de nombreux jeunes frontaliers. Cet accord marque le début d'une **série d'autres accords en préparation avec des pays voisins** tels que la Belgique, le Luxembourg, la Suisse, l'Italie et l'Espagne, dans le but de créer un "espace européen de l'apprentissage" centré autour de la France.

De manière concrète, **les apprentis en formation en France** pourront effectuer leur formation pratique dans des entreprises situées dans les Länder frontaliers allemands tels que le Bade-Wurtemberg, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre. De même, **les apprentis en formation dans des écoles allemandes** implantées dans ces régions pourront réaliser leur formation pratique dans des entreprises en France.

Ce projet de coopération bilatérale, initié lors du Conseil des ministres franco-allemand en janvier 2023, vise à aider les jeunes Français et Allemands à acquérir des compétences pertinentes pour le marché du travail transfrontalier, tout en développant leur employabilité, leurs compétences linguistiques et leurs compétences interpersonnelles liées à la mobilité internationale. En plus de renforcer les liens entre les deux pays, cet accord contribue à la vision d'une **"Europe des compétences"** en action, en soutenant les jeunes et leurs familles dans la construction d'une Europe sociale.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/apprentissage-la-france-et-l-allemande-signent-un-accord-d-apprentissage>

Reconversions et évolutions professionnelles : lancement de la version Beta de « France VAE »



Dans le but de **simplifier** les transitions professionnelles et d'accroître la reconnaissance des compétences acquises, Carole Grandjean, ministre déléguée en charge de l'Enseignement et de la Formation professionnels a lancé le 25 juillet 2023 **la première version de la plateforme France VAE**, qui préfigure le futur service public de validation des acquis de l'expérience.

Rappels : Instaurée en 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) offre la possibilité à chacun de voir son **expérience** reconnue par un titre ou un diplôme sans nécessiter un retour en formation traditionnelle. Bien que cela puisse stimuler l'avancement professionnel, ce processus était entravé par divers obstacles : la procédure était **longue** (en moyenne 18 mois), **complexe et administrative**. En conséquence, avant la réforme de la VAE adoptée en 2022, 60 % des candidats abandonnaient après avoir soumis leur dossier.

Le lancement de la plateforme *vae.gouv.fr* marque la première phase de la réforme de la VAE introduite par la ministre conformément à la loi du 21 décembre 2022 visant à remédier aux urgences liées au fonctionnement du marché de l'emploi en vue du plein emploi.

"**France VAE**" deviendra le nouveau service public de la VAE et servira de guichet unique pour obtenir des informations, un accompagnement et réaliser toutes les démarches nécessaires. Dès juillet 2023, plus de 50 acteurs institutionnels de la VAE, dont les Régions, les certificateurs, les branches professionnelles et Pôle emploi, se regroupent sur la plateforme pour faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs dans près de 200 certifications réparties dans six secteurs prioritaires : santé, sanitaire et social, grande distribution, métallurgie et sport.

Cette première version de la plateforme fera l'objet d'une **évaluation** à l'automne avant le déploiement du service public France VAE **au début de l'année 2024**.

Selon Carole Grandjean, *"la VAE offre une seconde chance aux non-diplômés et représente un puissant levier pour les reconversions et les évolutions professionnelles. Il était grand temps de la rendre plus simple et plus transparente. Grâce à la réforme de la VAE et à notre nouveau service public, notre objectif est de tripler le nombre de parcours VAE d'ici cinq ans et de permettre à 100 000 personnes d'en bénéficier chaque année."*

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/reconversions-et-evolutions-professionnelles-lancement-de-la-version-beta-de>

Discriminations : une proposition de loi pour amplifier le « testing » et publier le nom des employeurs épinglés



La proposition de loi, déposée par le groupe politique "Renaissance et apparentés", répond à un enjeu majeur de société : **la lutte contre les discriminations**, en particulier celles liées à l'origine. Le texte vise à renforcer les moyens de détection et de correction des discriminations dans le domaine de l'emploi et à favoriser une égalité des chances plus concrète pour tous les citoyens.

Pour atteindre cet objectif, la proposition de loi prévoit d'étendre et de mieux **encadrer** l'utilisation des tests individuels et statistiques de discrimination. **Les tests individuels** consistent à simuler des situations de candidature ou d'accès à un emploi pour identifier d'éventuelles pratiques discriminatoires. **Les tests statistiques**, quant à eux, reposent sur l'envoi de candidatures similaires, à l'exception d'un critère (comme l'origine), afin de mesurer les réponses différenciées des employeurs.

Le texte propose la **création d'un nouveau service gouvernemental** placé sous l'autorité du Premier ministre. Ce service aurait pour mission de coordonner les tests individuels et statistiques pour identifier et corriger les discriminations. Il jouerait également un rôle de **sensibilisation** et de **conseil** pour les personnes souhaitant réaliser des tests individuels de discrimination.

L'innovation majeure réside dans la possibilité pour ce service de **publier les résultats des tests statistiques** réalisés sur les employeurs, à condition que des pratiques discriminatoires soient identifiées. Cependant, cette publication ne serait pas automatique. Avant d'en arriver là, les employeurs incriminés seraient d'abord **encouragés** à négocier des mesures visant à prévenir ou à corriger les discriminations. Un plan d'action devrait être élaboré en concertation avec le comité social et économique (CSE) en cas de non-conformité.

Si cet accord ou plan d'action est jugé insuffisant par le service en charge, les résultats des tests pourraient être rendus publics. Pour inciter les employeurs à se conformer aux obligations de la loi, des **amendes administratives** pourraient être infligées en cas de non-respect des mesures prévues.

En outre, la proposition de loi met en place un "**comité des parties prenantes**" chargé de guider les actions du nouveau service. Ce comité rassemblerait des représentants politiques, des membres du CSE, des personnalités compétentes, ainsi qu'un représentant du Défenseur des droits.

La proposition de loi est le fruit d'une **démarche globale** et réfléchie en vue de renforcer la lutte contre les discriminations. Elle s'inscrit dans un **plan gouvernemental** plus large de lutte contre le racisme et les discriminations et vise à créer un environnement plus égalitaire et inclusif sur le marché du travail. L'automne devrait voir l'examen de cette proposition de loi par l'Assemblée nationale, suivi d'un passage devant le Sénat **avant la fin de l'année 2023**.

Alertes professionnelles : la CNIL adopte un nouveau référentiel pour tenir compte de la loi « Wasserman »



La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a pris une mesure significative en adoptant un tout **nouveau référentiel** axé sur les "alertes professionnelles". Cette décision découle des modifications apportées par la loi "**Wasserman**" du **21 mars 2022**, qui a profondément remanié le cadre entourant les alertes professionnelles afin de se conformer à la directive européenne concernant la protection des lanceurs d'alerte. Le référentiel antérieur de la CNIL, datant de juillet 2019, a été abrogé dans le processus.

Pour rappel : La loi "Wasserman" a notablement étendu la définition des lanceurs d'alerte (individus qui signalent des informations liées à des actes criminels ou délictueux). Les modifications législatives ont donné aux lanceurs d'alerte la possibilité de choisir **entre trois voies** : un signalement en interne au sein de l'entreprise concernée, un signalement externe aux autorités compétentes comme la CNIL, ou un signalement public, sous certaines conditions.

Pour accompagner ces évolutions, la CNIL a élaboré un **nouveau référentiel** spécialement destiné aux entreprises qui établissent des **procédures internes** de collecte et de gestion des alertes professionnelles, ce qui implique **le traitement de données personnelles**. Ce référentiel s'applique à trois catégories d'entreprises : celles qui sont **contraintes** de mettre en place un tel dispositif conformément à la loi, celles qui **décident** volontairement de le faire même si elles n'y sont pas obligées, et enfin celles qui le font pour **se conformer** à des obligations légales étrangères.

Il est important de noter que ce référentiel ne possède **pas de caractère contraignant**. Cependant, les entreprises qui se conforment à ses directives bénéficient d'une présomption de conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD) pour leurs traitements de données liés aux alertes professionnelles. Les entreprises ont donc une certaine marge de manœuvre quant au choix des moyens techniques et humains pour la gestion de ces alertes, tout en respectant scrupuleusement les dispositions du RGPD.

En ce qui concerne les différences par rapport au référentiel précédent, plusieurs points méritent d'être relevés. Le nouveau référentiel inclut :

- l'ajout de nouvelles **finalités** de traitement des données collectées dans le cadre des alertes,
- des **développements** plus approfondis sur les phases du traitement des alertes et sur le traitement des signalements anonymes,
- une **extension** des catégories de personnes ayant accès au dispositif,
- l'introduction de **l'obligation** d'informer le lanceur d'alerte non seulement de la réception de son signalement, mais également des suites données à sa démarche, ainsi que de nouveaux éléments concernant la possibilité d'externaliser la gestion des alertes vers des organismes tiers, les délais de conservation des données, et les mesures de sécurité requises.

En somme, cette nouvelle orientation de la CNIL, symbolisée par l'adoption d'un nouveau référentiel sur les alertes professionnelles, vise à **harmoniser** les pratiques des entreprises en réponse aux évolutions législatives introduites par la loi "Wasserman".

Fin de l'impression automatique des tickets de caisse : les règles pour les professionnels

Pour éviter le gaspillage de papier, la pollution générée par l'impression avec des encres toxiques, la loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, (article 48), a instauré la fin de l'impression et de la remise systématique des tickets de caisse, de carte bancaire, de promotions... Explications



À partir du 1er août 2023 : Fin de l'impression automatique des tickets de caisse ! Bien que la suppression de l'impression automatique des tickets de caisse et de cartes bancaires ait été reportée à plusieurs reprises en raison de l'**inflation** récente en France, cette mesure est finalement **entrée en vigueur le 1er août 2023**.

Désormais, l'impression et la distribution systématiques des éléments suivants sont interdites, sauf **demande expresse du client** :

- Tickets de caisse dans les points de vente et les établissements accueillant du public
- Tickets de carte bancaire
- Tickets imprimés par des automates
- Bons d'achat et tickets de promotion ou de réduction des prix dans les points de vente

Si les clients souhaitent obtenir un ticket, ils doivent le **demandeur explicitement**. Les professionnels ne sont pas tenus de **questionner** les clients pour savoir s'ils désirent un ticket imprimé ou non.



Bon à savoir : Pour éviter l'utilisation de tickets en papier jetables, les professionnels peuvent envisager de mettre en place un système de **tickets de caisse dématérialisés**, tels que l'envoi par e-mail, par SMS, via une application ou un site web, par exemple. Si le client en fait expressément la demande, le professionnel ne pas refuser l'impression de son ticket, et ce, même si un ticket dématérialisé lui a été transmis.

Obligation d'informer les clients par affichage :

Les professionnels ont la responsabilité **d'informer** les consommateurs de cette nouveauté. Ils doivent afficher une **notification** à l'endroit où se déroule le paiement. Cette notification doit être clairement lisible et compréhensible et indiquer que, **sauf exceptions prévues par la loi, l'impression et la remise des tickets de caisse et de carte bancaire se font uniquement sur demande du client**.



Bon à savoir : Certains tickets doivent toujours être imprimés par exemple :

- Les tickets de caisse ou factures mentionnant la **garantie légale de conformité** (pour les produits électroménagers, électroniques, informatiques, meubles, etc.)
- Les tickets de caisse ou factures imprimés par des **instruments de pesage à fonctionnement non-automatique**
- Les opérations de paiement par carte bancaire **annulées, non abouties ou soumises à pré-autorisation**
- Les tickets émis par des **automates** pour l'obtention de produits ou services, permettant également le calcul du montant à payer.

Il est crucial pour les établissements de se conformer à ces obligations **depuis le 1er août 2023**. Toute non-conformité pourrait entraîner des sanctions importantes pour les professionnels concernés.

Sources :

- [Décret du n° 2023-237 du 31 mars 2023 modifiant le décret n° 2022-1565 du 14 décembre 2022 relatif aux conditions et modalités d'application du IV de l'article L. 541-15-10 du code de l'environnement](#)
- [Décret n° 2022-1565 du 14 décembre 2022 relatif aux conditions et modalités d'application du IV de l'article L. 541-15-10 du code de l'environnement](#)
- [LOI n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire](#)

A person in a dark suit and white shirt is writing in a notebook with a fountain pen. The scene is set on a desk with a gavel and a stack of books. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text "Réforme des retraites".

Réforme des retraites

Réforme des retraites : les décrets sur la retraite progressive sont publiés



La **loi de réforme des retraites** du 14 avril 2023 a introduit des modifications dans le dispositif de la retraite progressive pour encourager son utilisation et faciliter la transition entre emploi et retraite. Deux **décrets** publiés le 11 août 2023 au Journal officiel précisent les nouvelles modalités de mise en œuvre de ce dispositif, conformément à la loi.

Actuellement, la retraite progressive permet aux assurés ayant **au moins 60 ans et 150 trimestres d'assurance** de travailler à temps partiel tout en recevant une fraction de leur pension de retraite. Cette fraction dépend de la **durée d'activité**. La retraite progressive est **recalculée** lorsque le salarié prend sa **retraite définitive** en tenant compte des droits acquis pendant son travail à temps partiel.

A noter : Les modifications apportées par la loi et les décrets entreront en vigueur **le 1er septembre 2023**. Les dispositions antérieures à la réforme restent **applicables** aux assurés bénéficiant déjà de la retraite progressive à cette date.

Les principales modifications sont les suivantes :

- Âge d'accès à la retraite progressive** : La loi prévoyait que l'accès à la retraite progressive pourrait se faire "au moins 1 an" avant l'âge légal de départ en retraite. Cependant, l'âge d'accès réel restera **fixé à 2 ans avant l'âge légal de départ en retraite**, qui sera progressivement relevé de 62 à 64 ans pour les assurés nés à partir du 1er septembre 1961.
- Quotité de travail** : Les travailleurs en retraite progressive devront travailler à temps partiel avec une quotité de travail ne pouvant être **inférieure à 40 % ni supérieure à 80 %** de la durée légale de travail.
- Conditions de revenu minimal et de diminution de revenus** : Les assurés exerçant une activité salariée non soumise à une durée d'activité définie par un employeur pourront bénéficier de la retraite progressive s'ils ont un **revenu minimal** et si leurs revenus professionnels diminuent. Le revenu annuel devra être supérieur ou égal à **40 % du SMIC brut** calculé sur la durée légale, et la diminution des revenus devra être comprise entre **20 % et 60 %**.
- Refus de l'employeur** : L'employeur ne pourra refuser la demande de passage à temps partiel que s'il **justifie** que la demande est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise. En l'absence de réponse écrite et motivée de l'employeur **dans les 2 mois** suivant la demande, cela sera considéré comme un accord.
- Modalités de demande** : Les modalités de demande de passage à temps partiel sont précisées, notamment la nécessité d'envoyer la demande **par lettre recommandée avec avis de réception**, en précisant la durée du travail souhaitée et la date d'effet envisagée.

Ces décrets déplacent également les **dispositions réglementaires** relatives à la retraite progressive vers de nouveaux articles du code de la sécurité sociale. Les dispositions légales et réglementaires visent à encourager l'utilisation de la **retraite progressive** et à offrir davantage de **flexibilité** aux travailleurs dans leur transition vers la retraite.

Réforme des retraites : fermeture des principaux régimes spéciaux aux nouveaux embauchés à partir de septembre 2023

Entre autres mesures, la LFRSS portant la réforme des retraites a prévu la **suppression des principaux régimes spéciaux** pour les nouveaux entrants, qui seront désormais **affiliés** au régime général pour leur retraite de base et complémentaire.

Pris pour l'application de la loi, **4 décrets publiés** au Journal officiel du 30 juillet entérinent de fait, pour les salariés recrutés à compter du **1er septembre 2023**, la **fermeture des régimes propres aux clercs et employés de notaires** (décret n° 2023-689), au personnel de la **Régie autonome des transports parisiens** (décret n° 2023-690), aux **industries électriques et gazières** (décret n° 2023-692) et à **la Banque de France** (décret n° 2023-693).

Conséquence de cette fermeture, les concernés se verront notamment appliquer le **relèvement progressif** de l'âge légal de départ et de la durée d'assurance requise, mais aussi le **nouveau régime des départs anticipés**. Et ceci « *pour contribuer dans la durée à l'équilibre et à la justice de notre système par répartition* » réaffirme par communiqué Olivier Dussopt.

Notons enfin que la loi organisait aussi la **fin du régime spécial** des membres du Conseil économique, social et environnemental (Cese). Sur ce point, le communiqué précise que « *la Première ministre a enjoint par courrier le Cese à modifier le règlement de sa caisse de retraite* ».

Rupture conventionnelle

Rupture conventionnelle et mise à la retraite : modification de la contribution de l'employeur

Dans le cadre de la réforme des retraites, les contributions payées par l'employeur sur les indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle et d'une mise à la retraite seront unifiées **à compter du 1er septembre 2023**. Le taux de cette contribution unique est fixé à **30 % de l'indemnité versée**.

Le but de cette réforme est **d'augmenter** le coût des ruptures conventionnelles de CDI afin de **protéger** les salariés proches de la retraite d'un potentiel licenciement.

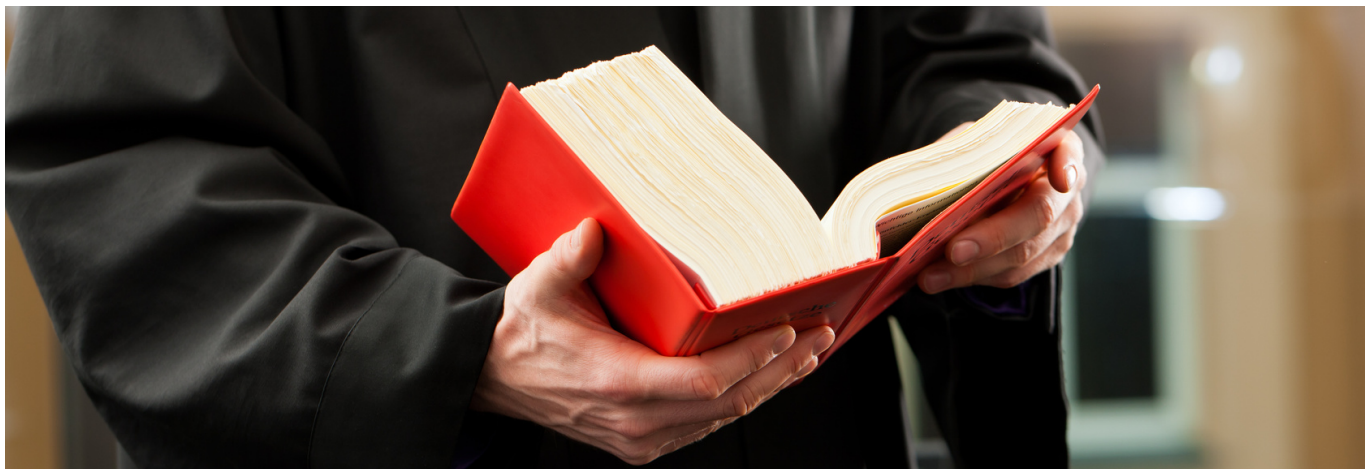
Ainsi, **au 1er septembre 2023**, s'appliquera aux employeurs une contribution unique fixée à 30 % de l'indemnité versée. Celle-ci ne prendra pas en compte la possibilité pour le salarié de bénéficier ou non d'une pension de retraite.

Cette contribution unique, instituée au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, remplace :

- le **forfait social fixé à 20 %** du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle (il ne s'appliquait qu'aux salariés ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite)
- et la **contribution patronale de 50 %** de l'indemnité versée pour la mise à la retraite du salarié.

Source : entreprendre.servicepublic.fr

Compte professionnel de prévention : les améliorations apportées par deux décrets de la loi Retraite



Les décrets de la loi Retraite publiés le 11 août 2023 apportent des **améliorations** au compte professionnel de prévention (C2P), visant à faciliter son utilisation par les salariés. Voici les principales nouveautés :

- **Baisse des seuils d'exposition** : Les seuils d'exposition nécessaires pour accumuler des points sur le C2P ont été réduits. Pour le travail de nuit, la durée minimale d'exposition passe de 120 à 100 nuits par an. Pour le travail en équipes alternantes, la durée minimale d'exposition passe de 50 à 30 nuits par an.
- **Acquisition de points proportionnelle** : Les points acquis sur le C2P sont désormais proportionnels au nombre de facteurs de risques auxquels le salarié est exposé. Par exemple, un salarié exposé à deux facteurs de risques acquiert 8 points par an, et 12 points pour trois facteurs de risques
- **Déplafonnement du C2P** : La limitation antérieure de 100 points sur le C2P au cours de la carrière a été supprimée. Les salariés peuvent désormais cumuler plus de points.
- **Revalorisation des points pour formation et réduction du temps de travail** : La valeur des points du C2P utilisés pour financer une action de formation ou réduire le temps de travail a été augmentée. Par exemple, un point de C2P permet maintenant un abondement de 500 € sur le CPF pour la formation.
- **Utilisation pour la formation** : Les modalités d'utilisation du C2P pour financer une formation ont été modifiées. Les salariés doivent maintenant être accompagnés par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour formaliser leur projet de formation.
- **Utilisation restreinte avant 60 ans** : L'utilisation du C2P pour financer une réduction du temps de travail avant 60 ans est limitée à un maximum de 80 points, permettant un passage à mi-temps avec maintien de salaire sur 32 mois maximum.
- **Utilisation pour reconversion professionnelle** : Le C2P peut désormais financer un projet de reconversion professionnelle vers un métier non exposé aux facteurs de risques du C2P. Les modalités d'utilisation ont été précisées, incluant un accompagnement préalable par un opérateur du CEP et la possibilité d'utiliser une "réserve formation" de 20 points.

Ces décrets, entrant en vigueur **le 1er septembre 2023**, visent à rendre le C2P plus accessible et flexible pour les salariés afin de favoriser la prévention des risques professionnels et la reconversion professionnelle.

Cumul emploi-retraite libéralisé : les modalités de la seconde pension sont définies par décrets



Deux décrets publiés le 11 août 2023 au Journal officiel précisent les détails de la seconde pension accordée aux salariés reprenant ou poursuivant une activité dans le cadre du **cumul emploi-retraite libéralisé**, tel que réformé par la loi du 14 avril 2023. Ces décrets entreront en vigueur **le 1er septembre 2023**.

Contexte du cumul emploi-retraite libéralisé

Dans le cumul emploi-retraite libéralisé, la combinaison de la pension de retraite et des revenus d'activité n'est pas limitée. Cependant, certaines **conditions** doivent être remplies, notamment avoir liquidé toutes les pensions obligatoires de retraite et atteint l'âge légal de départ en retraite ou l'âge de **67 ans**.

Réforme de la loi d'avril 2023 : droit à une seconde pension

La réforme de la loi prévoit que les assurés en cumul emploi-retraite libéralisé peuvent désormais **acquérir** des droits à pension sur leur nouvelle activité. Si la reprise d'activité a lieu chez le dernier employeur, un délai d'attente **de 6 mois** après la liquidation de la pension de vieillesse est requis. La nouvelle pension sera calculée en utilisant les périodes cotisées avec application du taux plein, sans donner lieu à des majorations ou accessoires.

Montant maximal de la seconde pension :

La seconde pension ne peut pas dépasser **5 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale**, soit environ 2 199,60 € par an en 2023.

Calcul et service de la pension :

La liquidation de la seconde pension nécessite que le salarié **cesse** son activité. Une demande de seconde pension doit être soumise via **un formulaire commun** à divers régimes de retraite. La pension sera calculée, liquidée et versée selon les règles applicables à la pension de retraite du régime concerné. Le salaire annuel moyen sera basé sur les cotisations versées permettant la validation d'au moins un trimestre d'assurance entre les conditions du cumul emploi-retraite libéralisé et la date de jouissance de la nouvelle pension.

Ces décrets définissent ainsi les modalités de la seconde pension dans le cadre du cumul emploi-retraite libéralisé réformé, offrant aux travailleurs la possibilité d'acquérir de nouveaux droits à retraite en poursuivant une activité professionnelle.

A person in a light blue shirt is working at a desk. They are using a silver laptop, a calculator, and a spiral notebook. A white coffee cup is visible in the background. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. An orange semi-transparent rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text 'L'actualité paie' in white.

L'actualité paie

Évaluation de l'avantage en nature véhicule : précision du BOSS sur la remise dont l'employeur bénéficie à l'achat

Dans sa mise à jour du 23 juin 2023, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a apporté des **éclaircissements** concernant la remise dont bénéficie un employeur sur le **prix d'achat d'un véhicule** qu'il met à disposition d'un salarié. Désormais, cette remise doit être prise en compte pour **l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature**, tout comme elle l'est déjà en cas d'évaluation sur une base réelle. Cette mesure est également applicable au montant correspondant à la reprise d'un ancien véhicule en cas d'achat avec reprise.

Évaluation de l'avantage en nature lié aux véhicules : Rappels

Lorsqu'un employeur met à la disposition d'un salarié un véhicule de manière permanente, le gain financier que le salarié en tire constitue un avantage en nature soumis à **des cotisations sociales** conformément à l'arrêté du 10 décembre 2002 modifié (article 3). Le montant de cet avantage peut être **évalué** en fonction des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, selon un forfait. Les règles d'évaluation diffèrent en fonction de la propriété du véhicule (appartenant à l'employeur ou loué avec ou sans option d'achat).

Dans le cas où l'employeur a acheté le véhicule, l'évaluation prend en compte **le prix d'achat du véhicule**. Lorsqu'une évaluation basée sur des données réelles est effectuée, elle inclut l'amortissement du prix d'achat TTC (20 % par an, ou 10 % si le véhicule a plus de 5 ans), les frais d'entretien, les frais d'assurance, ainsi que les dépenses réelles de carburant utilisé pour un usage personnel et payées par l'employeur.

Lorsque l'employeur opte pour une **évaluation forfaitaire**, le montant de l'avantage en nature correspond soit à 9 % du coût d'achat TTC du véhicule (6 % si le véhicule a plus de 5 ans), auquel s'ajoutent éventuellement les **dépenses réelles** de carburant pour un usage personnel et payées par l'employeur, soit à 12 % du coût d'achat TTC du véhicule (9 % si le véhicule a plus de 5 ans) incluant le carburant payé par l'employeur pour un usage personnel.

Évaluation forfaitaire : La prise en compte des remises sur le prix d'achat

Depuis le 1er avril 2021, le BOSS stipule que lorsqu'une évaluation basée sur les données réelles est effectuée pour déterminer l'avantage en nature, le prix d'achat après remise doit être **retenu** si l'employeur a bénéficié d'une remise lors de l'achat du véhicule. De même, lorsque l'employeur achète un véhicule **avec reprise** de l'ancien véhicule par le vendeur, le montant correspondant à cette reprise doit être déduit du prix d'achat.

Cependant, dans le cas d'une évaluation forfaitaire, le BOSS ne traitait pas explicitement ce point, ce qui pouvait sembler surprenant.

Dans sa mise à jour du 23 juin 2023, en vigueur **à partir du 1er juillet 2023**, le BOSS clarifie que la prise en compte d'une remise ou d'une reprise au moment de l'achat du véhicule s'applique également lorsque l'avantage en nature est évalué selon une base forfaitaire.

Par conséquent, lorsqu'un employeur opte pour une évaluation forfaitaire, le prix d'achat pris en compte pour le calcul de l'avantage en nature est **le prix après remise ou le prix après déduction du montant correspondant à la reprise de l'ancien véhicule**. Il convient de noter qu'une circulaire précédente de la direction de la sécurité sociale, abrogée en avril 2021 par le BOSS, mentionnait déjà cette règle, qu'il s'agisse d'une évaluation basée sur des données réelles ou forfaitaires.

Congés maternité, paternité ou adoption : la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux IJSS réduite à 6 mois



Le Décret du 17 août 2023 apporte une modification à la durée d'affiliation nécessaire pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité lors de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption.

Réduction de la Durée d'Affiliation

La durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit aux indemnités journalières est désormais de **6 mois**, en remplacement des 10 mois précédemment exigés.



Conditions pour les Indemnités Journalières de Congé de Maternité, de Paternité et d'Adoption (rappels) :

Différentes **conditions** doivent être remplies pour être éligible aux indemnités journalières de la sécurité sociale lors de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption.

Cotisations Requises

- Il est nécessaire d'avoir cotisé sur des rémunérations équivalentes à au moins **1 015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois précédents**.
- Alternativement, il est possible d'avoir travaillé **au moins 150 heures au cours des 3 mois ou 90 jours précédents**.

Durée d'Affiliation

- Jusqu'à présent, une affiliation à la sécurité sociale **d'au moins 10 mois** était exigée à la date présumée d'accouchement pour être éligible aux indemnités journalières.
- Avec le Décret du 17 août 2023, la durée d'affiliation minimale requise pour bénéficier des indemnités journalières est **réduite à 6 mois**.



Bon à savoir :

- La nouvelle durée d'affiliation de 6 mois s'applique aux assurés dont le début de leur congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption est postérieur **au 20 août 2023, jour suivant la publication du décret**.
- Pour les assurées dont le congé de maternité a été prolongé en raison d'un état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement, la nouvelle durée d'affiliation s'applique même si le congé a débuté **avant le 19 août 2023**.

Application aux Congés de Maternité, de Paternité et d'Adoption

Les mêmes conditions s'appliquent pour le versement d'indemnités journalières lors de congés de maternité, d'adoption et de paternité.

- Congé d'Adoption : Les indemnités journalières en cas de congé d'adoption sont évaluées à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.
- Congé de Paternité et d'Accueil de l'Enfant : Les indemnités de paternité et d'accueil de l'enfant sont appréciées à la date du début de ce congé.

Source : Décret n° 2023-790 du 17 août 2023, publié au Journal Officiel le 19 août 2023.

A person in a light blue suit is writing in a notebook with a fountain pen. The scene is set on a desk with an open book and a wooden gavel in the foreground. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

Fortes chaleurs au travail : comment protéger les salariés dans le BTP ?

La vague de chaleur qui a traversé la France a soulevé des inquiétudes quant à la santé et la sécurité de nos travailleurs. Les salariés du BTP, confrontés à des tâches exigeantes et extérieures, sont particulièrement vulnérables.

Piqûre de rappel des mesures à suivre pour assurer leur protection :

- **Approvisionnement en Eau : Obligation légale**

Mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour les travailleurs est obligatoire. Au moins 3 litres par jour par travailleur sont requis (Code du travail, art. R. 4534-143).

- **Conditions de Travail**

Prévoir un lieu sûr pour les travailleurs et respecter leur santé est essentiel. En l'absence de local, aménagements doivent être faits pour garantir leur sécurité (C. trav., art. R. 4534-142-1).

- **Gestion des Horaires**

Adapter les horaires est crucial pendant les fortes chaleurs. Commencer tôt et faire des pauses pendant les heures les plus chaudes est recommandé. L'employeur peut décider de modifier les horaires et le salarié ne peut pas refuser.

- **Réaménagement de l'Activité**

Pour les travaux en extérieur avec effort physique, réaménager l'activité est important. Des pauses supplémentaires durant les heures les plus chaudes peuvent être prévues.

- **Arrêt de Chantier et Intempéries**

Le Code du travail permet l'arrêt en cas de conditions météo dangereuses. Bien que la canicule ne soit pas mentionnée, elle peut justifier un arrêt. Une commission examine les demandes d'arrêt en fonction des niveaux d'alerte climatique.

- **Température Maximale et Droit de Retrait**

Le Code du travail ne fixe pas de limite de température, mais au-delà de 30 °C pour un travailleur sédentaire, la chaleur peut devenir un risque. Au-dessus de 33 °C, le danger est accru. Les salariés peuvent utiliser leur droit de retrait s'ils se sentent en danger.

- **Équipements de Protection Individuelle (EPI)**

Les EPI sont essentiels pour la sécurité sur les chantiers. Les vêtements et accessoires de protection doivent être appropriés à la chaleur. Tolérer des comportements à risque peut engager la responsabilité de l'employeur.



Congés payés et arrêts maladie : trois syndicats obtiennent la condamnation de l'État pour défaut de conformité au droit européen

En droit français, les droits à congés payés sont acquis en fonction du **travail effectif** que le salarié totalise sur la période de référence. S'il y a lieu, il faut tenir compte des périodes d'absence et de congé assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Dans ce contexte, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés pendant les **arrêts de travail pour maladie non professionnelle**. En effet, il n'existe pas de règle permettant d'assimiler ces absences à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés, à l'inverse de ce qui est prévu pour les arrêts liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle dans la limite d'une durée d'un an.

La **directive européenne** sur le temps de travail de 2003 prévoit un droit à congés payés d'au moins **4 semaines** (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7), sans distinguer selon l'origine des absences et donc y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie non-professionnelle (CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10).

On sait donc que le code du travail français **n'est pas conforme** à cette directive européenne, ainsi que l'a reconnu la Cour de cassation depuis longtemps.

Cela étant, même si le droit français n'est pas conforme au droit européen, la directive européenne n'a pas d'effet direct dans un litige « entre particuliers » (concrètement, entre un salarié et un employeur de droit privé). Les juges ne peuvent donc pas s'y référer pour écarter les dispositions nationales contraires, par exemple si un salarié l'invoque pour réclamer des congés payés au titre d'une période d'absence pour maladie non-professionnelle.

Seule exception admise : le cas des employeurs assimilés à une autorité publique (ex. : entreprise privée délégataire de service public), pour lesquels l'article 7 de la directive est directement applicable, et que les salariés peuvent donc invoquer pour bénéficier du socle de 4 semaines de congés payés qu'elle garantit.

Cette exception mise à part, un salarié ne peut donc rien reprocher à un employeur qui s'en tient à l'application du code du travail.

En revanche, le salarié peut engager la **responsabilité** de l'État pour ne pas avoir mis le droit national en conformité et obtenir réparation du préjudice subi (CJCE 19 novembre 1991, aff. C-6/90 et C-9/90).

Pour la CAA, les dispositions actuelles du code du travail (voir ci-avant) sont **incompatibles** avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE comme de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Un tel retard de transposition est susceptible d'engager la **responsabilité de l'État** en réparation du préjudice moral subi de ce fait par les salariés que représentent les organisations syndicales requérantes.

La CAA, dans un arrêt du 17 juillet 2023, a condamné l'État à verser à chaque syndicat **une somme de 10 000 €**. Elle a ainsi pris en compte le caractère diffus du **préjudice** invoqué et sa limitation dans le temps du fait des décisions du Conseil constitutionnel et de la Cour de cassation, laquelle a interprété les dispositions du code du travail, lorsque c'était possible, dans un sens permettant de donner plein effet à l'article 7 de la directive 2003/88/CE ou les a laissées inappliquées à l'invitation de la **Cour de justice de l'Union européenne**.

CAA Versailles 17 juillet 2023, n° 22VE00442

À travail égal, l'ancienneté ne peut pas justifier un salaire supérieur si elle donne déjà lieu à une prime



Retour aux origines du principe « **à travail égal, salaire égal** », avec un arrêt qui rappelle que l'ancienneté ne peut pas être récompensée à la fois **par une prime et par un salaire plus élevé**.

Dans cette affaire, deux habilleuses travaillant dans un cabaret parisien ont demandé la **résiliation** de leur contrat de travail en raison d'une **différence de traitement salarial**. Les habilleuses avaient une **ancienneté** de travail de respectivement dix ans et un peu plus de quinze ans. Elles étaient rémunérées moins que les trois "premières habilleuses" alors qu'elles effectuaient le même travail.

L'employeur justifiait cette **différence** en expliquant que les "premières habilleuses" avaient **une prime d'ancienneté** en plus de leur salaire de base. Cette prime n'augmentait plus après dix ans d'ancienneté. L'employeur affirmait donc que la prime ne prenait que partiellement en compte l'ancienneté des employés et que c'était approprié de récompenser les habilleuses avec une plus grande ancienneté par un salaire de base plus élevé.

Cependant, **la Cour de cassation a jugé différemment**. Elle a rappelé le principe de l'égalité de traitement et a affirmé que l'ancienneté peut justifier une différence de traitement salarial uniquement lorsque cette ancienneté n'est pas déjà prise en compte par une prime distincte du salaire de base. Dans ce cas précis, puisque les habilleuses avaient déjà une prime d'ancienneté, la Cour de cassation a conclu que **la différence de traitement salarial était injustifiée**.

Cette décision de la Cour de cassation fait référence à l'**arrêt Ponsolle**, qui a établi le principe d'égalité salariale pour un travail équivalent. Cet arrêt mettait en avant le fait **qu'un employeur doit garantir l'égalité de rémunération entre des salariés effectuant un travail identique**, même si leurs anciennetés diffèrent, lorsque ces différences sont déjà **compensées par des primes d'ancienneté distinctes**.

En résumé, cet arrêt réaffirme le principe "à travail égal, salaire égal" et rappelle qu'une prime d'ancienneté distincte ne suffit pas à justifier une différence de traitement salarial pour des employés effectuant le même travail.

Cass. soc. 5 juillet 2023, n° 22-17250 D ; cass.soc. 5 juillet 2023, n° 22-18155 D



CONTACT



04 81 69 56 01
conseil@fortify.fr

OÙ NOUS TROUVER ?



La Fabrique du 9ème
24 avenue Joannes Masset
69009 Lyon

RESTEZ CONNECTÉS !



www.fortify.fr



[@fortify-rh](https://www.linkedin.com/company/fortify-rh)