

## Actualités du mois



Par Delphine TOUCHEFEU

*Juriste Droit Social*

### Réforme des retraites : la suite

Le projet de réforme des retraites a définitivement été adopté le 20 mars 2023 mais sans vote de l'Assemblée nationale. Il est maintenant devant le Conseil Constitutionnel.

Les principales mesures sont les suivantes :

#### - Le report progressif de l'âge légal et durée de cotisation

L'âge légal de départ à la retraite est allongé de 62 à 64 ans. C'est à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, que cet âge devrait être progressivement relevé pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1961.

Par ailleurs, la durée de cotisation, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, sera portée à 43 ans pour les générations nées en 1965 contre 42 ans actuellement. Toutefois, pour les personnes n'ayant pas pu cotiser 43 ans, l'âge de la retraite à taux plein reste fixé à 67 ans.

#### - Les départs anticipés

- **Pour carrières longues** avec 4 bornes d'âge : début d'activité avant 16 ans potentiel départ à 58 ans, avant 18 ans potentiel départ à 60 ans, début d'activité avant 20 ans potentiel départ à 62 ans et début d'activité avant 21 ans potentiel départ à 63 ans, sous conditions de

nombre de trimestres cotisés selon les générations.

- **Pour invalidité et inaptitude** : il sera encore possible de partir à 62 ans (âge à confirmer par décret).
- **Pour l'incapacité permanente**, l'âge de départ reste fixé à 60 ans.
- **Pour les travailleurs handicapés**, l'âge de départ reste maintenu à 55 ans.

#### - La pénibilité

Afin de prévenir l'exposition aux risques ergonomiques (le port de charges lourdes, les postures pénibles et vibrations mécaniques), un **fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle** est créé. Celui-ci aura pour objectif de financer des actions de **sensibilisation**, de **prévention**, de **formation** et de **reconversion** à destination des salariés exposés aux 3 risques ergonomiques nommés ci-avant.

#### - Les mesures visant à favoriser l'emploi des séniors

La création d'un **CDI de fin de carrière**. Ce type de contrat concernera les chômeurs de plus de 60 ans. Il ouvrira droit à **des exonérations de cotisations patronales d'allocations familiales** pendant les 12 premiers mois. Les partenaires sociaux sont invités à engager des négociations sur l'emploi des séniors. A défaut d'accord, ce contrat sera mis en place à

titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2023**.

#### Cumul emploi retraite

La création de droits à la retraite dans le cas d'un cumul emploi retraite intégral. Pour rappel, un cumul emploi retraite total est possible à condition de bénéficier d'une retraite à taux plein (durée d'assurance ou âge) et d'avoir liquidé l'ensemble des retraites de base et complémentaire.

La création de nouveaux droits ne sera pas admise si le salarié reprend une activité chez son employeur dans les 6 mois suivant la liquidation de sa retraite.

Un accès à la retraite progressive sera facilité. Actuellement, l'âge permettant de bénéficier d'une retraite progressive est de 60 ans. Compte du report progressif de l'âge légal de départ à la retraite sera réhaussé. Les salariés qui auront atteint l'âge requis pourront réduire leur durée de temps de travail sans que l'employeur puisse s'y opposer (sauf cas où la durée demandée serait incompatible avec l'activité économique). Cette durée de travail à temps partiel pourra être inférieure à la durée légale de 24 heures ou à la durée par la convention collective.

## - Le régime social des indemnités de rupture

Il est prévu sur les indemnités versées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, **une contribution patronale de 30%**. Cette contribution concerne aussi bien l'indemnité de mise à la retraite dont la cotisation patronale est actuellement de 50% que l'indemnité de rupture conventionnelle dont la cotisation est de 20%.

## Le passeport prévention

Le passeport de prévention a pour but de renforcer la prévention en santé au travail. Il s'agit d'un outil de prévention des risques professionnels.

Son objectif est de faciliter la circulation, entre l'employeur et le salarié, de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus par le salarié.

Le passeport de prévention est un outil géré par le salarié. Ce dernier y **renseigne les formations santé et sécurité** qu'il a suivies de sa propre initiative. Le salarié décide si son employeur peut accéder, totalement, partiellement ou non, à son passeport.

Le passeport de prévention comprend les attestations, certificats et diplômes obtenus à l'occasion de formations en santé et sécurité au travail. Il comporte également l'identification du titulaire, de son employeur et des organismes de formation.

Il sera progressivement alimenté. Il devrait normalement être ouvert pour les travailleurs **à partir d'avril 2023** sur un espace personnel via le portail Mon Compte Formation.

Un site est dédié à ce passeport : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

## Titres restaurant

Pour rappel, la participation de l'employeur au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sous 2 conditions :

- Elle doit être comprise en 50 et 60% de la valeur du titre
- Elle ne peut pas dépasser la valeur de 6,50€ au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) apporte une précision si jamais l'employeur décidait de prendre en charge une participation inférieure à 50%.

En cas de non-respect du seuil de 50% de la valeur du titre-restaurant, **la totalité de la participation patronale sera soumise à cotisations sociales.**

## Accord sur le partage de la valeur

Les organisations syndicales et patronales ont signé un accord national interprofessionnel sur la partage de la valeur.

Les principales mesures sont les suivantes :

- Les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés auraient l'obligation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (intéressement, PEE, PPV...). Il s'agirait des entreprises réalisant un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires, pendant 3 années consécutives.
- Le développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés en permettant, par accord collectif, de mettre en place une formule dérogatoire pouvant donner un résultat inférieur ou supérieur à celui de la formule légale.
- L'évolution de la PPV avec possibilité de la placer dans un PEE ou plan d'épargne retraite (PER) s'ils sont mis en place dans l'entreprise. Les partenaires sociaux souhaitent également la possibilité d'attribuer deux PPV par an (en maintenant les plafonds actuels et les 4 versements) et de **maintenir les régimes fiscal et social actuel** au-delà de 2023 **pour les entreprises de moins de 50 salariés.**
- **La création** de nouveaux cas de débloquages anticipés des sommes détenues dans un PEE.

## La loi d'adaptation au droit européen

La loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne a été publiée.

Les principaux apports de cette loi sont les suivants :

- L'employeur doit remettre au salarié **un ou plusieurs documents écrits** précisant les **informations principales relatives à la relation de travail**. A défaut dans un premier temps, le salarié met en demeure son employeur de lui communiquer les documents. S'il ne les obtient pas alors il peut saisir le juge compétent. Les salariés dont les contrats sont en cours pourront demander à leur employeur de fournir ou compléter ces informations. La liste des informations sera fixée par décret.
- **Le congé paternité et d'accueil de l'enfant** est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté. Ce congé est également assimilé à une période de présence concernant la répartition de la réserve spéciale de participation.
- **Les salariés en CDD ou en intérim** ayant au moins **6 mois d'ancienneté continue**, seront informés, sur demande, des postes en CDI disponibles dans l'entreprise.
- La dérogation permettant aux accords de branche, conclus avant le 26 juin 2008, de prévoir des **durées de période d'essai plus longues est supprimée**. Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi.



# Réglementation



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

## Les jours fériés

En France, le traitement et la rémunération des jours fériés est souvent source de confusion et d'interrogation pour les employeurs et leurs salariés.

Les jours fériés sont des jours de repos légaux qui sont généralement accordés aux salariés afin de leur permettre de se divertir ou de célébrer des événements religieux ou culturels importants.

### Les jours fériés

On compte **11 jours fériés dans l'année** : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte (journée de solidarité), le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et Noël. Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le droit local prévoit deux jours fériés supplémentaires : le 26 décembre et le Vendredi saint.

### Le principe

Contrairement aux idées reçues, la loi n'impose pas que les jours fériés soient chômés, ou autrement dits « non travaillés ». En effet, **seul le 1<sup>er</sup> mai est prévu par la loi comme devant être obligatoirement chômé**, de telle sorte qu'il est donc possible de travailler les autres jours. Certaines entreprises pourront même en raison de leur activité (restauration, transport...) déroger à cette règle et faire travailler leurs salariés le 1<sup>er</sup> mai.

### Les jeunes

Une réglementation particulière s'applique aux jeunes de moins de 18 ans, visant à leur interdire en principe le travail durant les jours fériés. Il sera néanmoins possible

de déroger à cette règle pour les entreprises de certains secteurs d'activités pour lesquelles l'activité justifie ce travail : restauration et hôtellerie, boulangerie, boucherie...

### Le maintien de salaire

La rémunération des jours fériés dépend de plusieurs facteurs, notamment du secteur d'activité, de la convention collective applicable, du contrat de travail et de la durée du travail.

En l'absence de dérogation conventionnelle ou contractuelle, **la règle en matière de rémunération d'un jour férié chômé est que le salarié a droit à une rémunération équivalente à celle qu'il aurait normalement perçue s'il avait travaillé**, tenant compte notamment des primes et autres avantages en nature. **En clair, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire.** La journée non travaillée ne devra pas non plus être décomptée de ses congés payés.

Pour bénéficier du maintien de salaire, le salarié devra, sauf disposition particulière, justifier d'une **ancienneté de 3 mois dans l'entreprise**. Pour les salariés saisonniers, il convient de prendre en compte l'ensemble des contrats réalisés dans l'entreprise, qu'ils aient été successifs ou non.

### La majoration

A l'exception du 1<sup>er</sup> mai qui fait l'objet d'une réglementation particulière et d'une majoration des heures de 100%, le fait de travailler durant un jour férié n'entraîne pas selon la loi, de majoration de la rémunération. En pratique, ce

sont généralement les accords et conventions collectives qui vont prévoir ces éventuelles majorations.

### Les salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, dont les horaires de travail varient généralement selon les jours de la semaine, le traitement des jours fériés va s'opérer en fonction des aléas du calendrier. Ainsi, **si un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé, aucune rémunération supplémentaire ne sera due.**

### Les congés payés

Autre situation fréquente : **celle d'un jour férié pendant une période de congés**. Si le jour férié est normalement chômé dans l'entreprise, **il ne sera alors pas décompté des congés payés**. A l'inverse, si ce jour devait être travaillé, alors il conviendra de déduire cette journée des congés acquis.

**En conclusion**, la réglementation des jours fériés obéit à de nombreuses règles et exceptions. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre gestionnaire de paie dans le cas où vous auriez des doutes quant à l'application de ces règles au sein de votre entreprise.



# Réponses à vos questions



Par Agnès CLÉMENT

Juriste Droit Social

## Est-il possible de dépasser le contingent d'heures supplémentaires ?

Face à la pénurie de main d'œuvre, les employeurs peuvent être amenés à faire accomplir beaucoup d'heures supplémentaires à leurs salariés. Mais ce nombre est limité par un contingent annuel.

### Qu'est ce que le contingent d'heures supplémentaires ?

Le contingent fixe le volume annuel d'heures supplémentaires auxquelles les entreprises peuvent **librement** recourir sans avoir à effectuer d'autres formalités, ni à verser au salarié d'autres contreparties que celles prévues pour les heures supplémentaires.

### Comment connaître son contingent ?

Le contingent est fixé par les conventions collectives. Les entreprises peuvent par accord d'entreprise déroger au contingent dans un sens plus ou moins favorable.

### En l'absence d'accord collectif, le volume du contingent est fixé à 220 heures par an par salarié.

Attention : un salarié qui effectue chaque semaine 41 heures va dépasser le contingent légal en fin d'année. En effet, il va effectuer 6 heures supplémentaires (HS) par semaine pendant environ 39 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés - 8 semaines environ comptant un jour férié), soit  $39 \times 6 = 234$  heures supplémentaires.

### Est il possible de dépasser le contingent ?

Oui, mais les heures qui dépassent le contingent sont soumises à un régime

beaucoup plus contraignant pour les entreprises.

En cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, le Comité Social et Economique doit être consulté, dans les entreprises de plus de 11 salariés.

### Quelles sont les contreparties dues aux salariés pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ?

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent ouvre droit, **en plus des majorations habituelles**, à un repos compensateur, appelé contrepartie obligatoire en repos (COR), dont la durée varie en fonction des effectifs de l'entreprise.

À défaut de définition par accord collectif, la contrepartie obligatoire en repos est fixée :

- à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus ;

- à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Exemple : Dans une entreprise de 15 salariés, un salarié a effectué 236 HS sur une année. A la fin de l'année, il a dépassé le contingent de 16 heures (236 h - 220 h). Ces 16 HS hors contingent, outre leur rémunération majorée, ouvrent droit pour le salarié à un repos compensateur de 8 heures ( $16 \text{ h} \times 50 \% = 8$ ).

Sauf disposition conventionnelle contraire, le droit au repos est ouvert dès que sa durée atteint 7 heures et les salariés sont informés du nombre

d'heures de repos acquis par un document annexé au bulletin de paie.

L'employeur qui n'informe pas son salarié de l'ouverture de son droit à la contrepartie en repos, engage sa responsabilité civile (indemnisation du salarié pour le préjudice subi) et pénale (amende).

### Est il possible de ne pas imputer les heures supplémentaires sur le contingent ?

Oui, si le paiement de l'heure et des majorations correspondantes est intégralement remplacé par un repos compensateur (RCR).

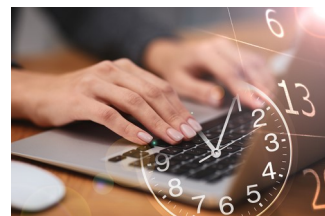
Exemple : 1 heure supplémentaire effectuée donnant lieu à un repos de 1 heure et 15 minutes (afin de tenir compte de la majoration de 25%) ne s'impute pas sur le contingent.

### Notre conseil

Si vous faites beaucoup d'heures supplémentaires et que vous dépassez le contingent légal ou conventionnel, vous pouvez mettre en place un accord d'entreprise afin d'augmenter ce contingent.

N'hésitez pas à contacter votre juriste en droit social pour vous accompagner dans cette démarche.

Vous ferez ainsi l'économie de devoir accorder des jours de repos supplémentaires.



La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

#### Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

#### Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

#### Conception :

Elsa BREUZIN - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source Image : Adobe Stock