

LES DERNIÈRES MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL

et

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée parents et aidants

Période d'essai

Accès à l'information des salariés

Refus de CDI et droit à l'assurance chômage

Élection du CSE : de nouveaux électeurs

La présomption de démission

Un CDD en remplacement de plusieurs salariés dans certains secteurs d'activité

Suppression de la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire

Validation des acquis et de l'expérience

Le contrat de professionnalisation

#72

DEPART OU MISE A LA RETRAITE

Le fait d'avoir atteint l'âge de la retraite, ou encore de pouvoir prétendre à une retraite à taux plein, n'entraîne pas automatiquement la rupture du contrat de travail. Pour qu'il soit rompu, il faut que le salarié ou l'employeur en prenne l'initiative. Il s'agit alors soit d'un départ à la retraite, soit d'une mise à la retraite.

Nous vous proposons de voir les différences entre ces deux modes de départ : droits et obligations du salarié et de l'employeur, préavis à respecter, indemnités versées, cotisations sociales et régime fiscal.

Quand peut-on partir à la retraite ?

Un salarié qui remplit les conditions requises, et notamment qui a atteint l'âge légal lui donnant droit à une pension de vieillesse, **à taux plein ou non**, peut rompre son contrat de travail pour partir à la retraite. Cette rupture a ses propres règles. Il ne s'agit pas d'une démission.

Il est possible de partir à la retraite avant l'âge légal dans le cadre d'un des dispositifs de retraite anticipée : « carrière longue », salariés handicapés ou « carrière pénible ».

S'agissant des conditions de la liquidation du régime complémentaire Agirc-Arrco, depuis le 1er janvier 2019, un dispositif de majoration/minoration temporaire complète les conditions de départ existantes. Ce dispositif est destiné à encourager la poursuite de l'activité au-delà de l'âge auquel les conditions sont remplies pour bénéficier de la retraite à taux plein.

L'employeur peut-il mettre d'office un salarié à la retraite ?

Oui, si le salarié a au moins **70 ans**.

Si le salarié avait déjà atteint l'âge de 70 ans, au moment de son embauche. L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail en raison de l'âge. Autrement dit, l'employeur doit justifier d'un autre motif pour rompre le contrat.

Entre 65 / 67 ans et 70 ans l'employeur peut proposer au salarié une mise à la retraite, par écrit, dans les 3 mois précédant son anniversaire. Le salarié n'est pas tenu d'accepter.

Aucune procédure n'est imposée à l'employeur pour notifier la mise à la retraite, sauf si un accord collectif comporte des dispositions contraaires. Toutefois, si le salarié est protégé, l'employeur doit au préalable obtenir l'autorisation de l'inspection du travail.

La mise à la retraite d'un salarié en arrêt de travail est impossible si celui-ci fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

En revanche, l'employeur peut envisager de mettre à la retraite un salarié déclaré inapte si toutes les conditions requises sont remplies. Une rupture conventionnelle est admise en cas d'inaptitude suite à un accident du travail.

Dans l'un et l'autre cas, rien ne s'oppose à ce que le salarié rompe son contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Bon à savoir

Un salarié en situation de cumul emploi retraite ne peut être mis à la retraite.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur doit déclarer à l'Urssaf, au plus tard le 31 janvier de chaque année, le nombre de salariés mis à la retraite au cours de l'année civile précédant la déclaration.

Le défaut de déclaration entraîne une pénalité, recouvrée par l'Urssaf, d'un montant égal à 600 fois le taux horaire du Smic.

Quelle démarche pour prévenir mon employeur de mon départ à la retraite ?

Pour un départ à la retraite volontaire, vous devez prévenir votre employeur en amont. Il vous faut l'informer suffisamment tôt, de manière **claire et non équivoque**, pour respecter votre préavis de départ.

Aucune procédure particulière n'est imposée par la loi pour prévenir l'employeur. Cela dit, vous devez respecter les dispositions prévues par votre convention collective ou par votre contrat de travail.

Bon à savoir

Privilégiez l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception.

Y a-t-il un préavis

L'employeur comme le salarié doivent respecter un préavis quand un contrat de travail à durée indéterminée est rompu dans le cadre d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite

L'employeur peut dispenser de préavis le salarié (qui ne peut s'y opposer). La dispense du préavis par l'employeur ne modifie pas la date à laquelle le contrat prend fin.

Le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis mais l'employeur peut refuser et ne pas verser les indemnités de préavis.

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle le préavis est suspendu. La maladie non professionnelle ne suspend pas et n'interrompt pas le préavis.

La durée du préavis légal du salarié est de :

- 1 mois maximum pour une ancienneté de services continus chez le même employeur comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois maximum pour une ancienneté de services continus chez le même employeur d'au moins 2 ans.

Ces règles ne valent qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables pour le salarié.

Si vous souhaitez en savoir plus,
contactez KLESIA :
expert-retraite@klesia.fr

FACE AUX ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES, S'INFORMER ET SE FORMER AVEC LA FGTA-FO

Cher(e) adhérent(e), cher(e) délégué(e),

De récentes évolutions législatives ainsi que la signature de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur le partage de la valeur vont avoir un impact sur les salariés et donc l'exercice de votre mandat à leur service.

Fidèle à notre mission d'accompagnement des équipes syndicales, nous vous présentons donc dans ce numéro de Repères l'ensemble des points marquants qui modifient le droit du travail, et ils sont nombreux : mesures sur les aidants, période d'essai, assurance-chômage, CDD de remplacement, Validation des Acquis de l'Expérience, contrat de professionnalisation, présentation du bulletin de paie, etc.

Face à ces évolutions, il est essentiel pour la FGTA-FO que ses syndicats s'informent (via le Repères), et se forment (via l'Inacs).

J'en profite pour vous rappeler que notre institut de formation, l'Inacs, a connu des modifications importantes dans sa structure afin de mieux répondre aux besoins des délégués et adhérents. Son objectif est de bâtir en collaboration avec les syndicats un véritable plan de formation adapté pour faire monter les élus en compétences.

Le cycle CSE bat actuellement son plein, et je vous annonce avec fierté que le travail quotidien des équipes porte ses fruits. La FGTA-FO progresse dans de nombreuses entreprises et multiplie les implantations. Afin de former les nouveaux élus et que les plus expérimentés mettent à jour leurs connaissances, il est impératif de se rapprocher de l'Inacs. Vous trouverez sur le site l'ensemble des coordonnées et formations proposées (www.inacs.fr).

Pour toutes vos questions relatives à la formation, contactez votre secrétaire fédéral(e).

Enfin, la dernière fiche de ce Repères est consacrée à l'ANI sur le partage de la valeur, accord signé par FO. La FGTA-FO était favorable à cette signature puisque, si la participation et l'intéressement ne doivent clairement pas se substituer aux augmentations de salaires qui contribuent notamment à financer les retraites, cet accord ouvre ces dispositifs aux PME et TPE qui sont nombreuses dans les secteurs de la FGTA-FO. Les secrétaires fédéraux négocieront en branche professionnelle pour créer des droits nouveaux en faveur des salariés et d'une meilleure redistribution des richesses.

Bonne lecture.

**Amicalement,
Laurent Rescanières, secrétaire général**

SOMMAIRE

SOMMAIRE

Dernièrement, deux lois ont modifié notre code du travail :

- Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture
- Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Ces 2 lois ont modifié certains articles du code du travail.

FICHE 1 : Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.....	5
FICHE 2 : Période d'essai.....	8
FICHE 3 : Accès à l'information des salariés.....	10
FICHE 4 : Refus de CDI privant le salarié de droit à l'assurance chômage.....	14
FICHE 5 : Élection du CSE : de nouveaux électeurs.....	17
FICHE 6 : La présomption de démission.....	19
FICHE 7 : Un CDD en remplacement de plusieurs salariés dans certains secteurs d'activité.....	21
FICHE 8 : Suppression de la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire...	23
FICHE 9 : Validation des acquis et de l'expérience.....	24
FICHE 10 : Le contrat de professionnalisation.....	25
FICHE 11 : Procédure d'extension pour les accords relatifs aux salaires.....	27
FICHE 12 : Évolution en 2023 de la présentation du bulletin de paie.....	28
FICHE A : Projet de loi sur le plein emploi et la qualité de vie au travail et autres propositions.....	29
FICHE B : ANI sur le partage de la valeur.....	35

Fiche 1

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

Article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture
Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

1. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Création du congé de paternité par l'article 55 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, a été mis en place un congé de paternité supplémentaire de 30 jours lorsque l'état de santé du nouveau-né nécessite une hospitalisation consécutive à la naissance

Avec la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée : elle est désormais de 28 jours contre 14 jours auparavant, y compris les 3 jours de congé de naissance financés par l'employeur, qui s'ajoutent aux 25 jours indemnisés par la sécurité sociale. En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours contre 18 auparavant

La loi du 9 mars 2023 assimile expressément le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (*indemnité de licenciement, etc.*). Le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Aujourd'hui cette absence n'est en principe pas comptabilisée dans le calcul de l'ancienneté (à la différence du congé de maternité), sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

Par ailleurs, le congé paternité sera assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation lorsque celle-ci est effectuée proportionnellement à la durée de présence.

Article L 1225-35-2 nouveau

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.

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

2. Le congé parental d'éducation

Principe : à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant.

Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation, sous conditions d'ancienneté.

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (*16 ans, en cas d'adoption*) avec la garantie de retrouver à l'issue de ce congé l'emploi précédent ou un emploi similaire.

La loi du 9 mars 2023 prévoit de déconnecter l'appréciation de la condition d'ancienneté d'1 an de la date

de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté. Ainsi, le congé parental sera officiellement ouvert quelle que soit la date d'obtention de l'ancienneté dans l'entreprise, et donc y compris si elle est acquise après la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption.

Ainsi, la condition d'ancienneté d'1 an permettant de bénéficier du congé parental d'éducation sera apprécié, non plus à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer, mais à la date de la demande du congé.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article L 1225-54 modifié

La durée du congé parental d'éducation à *temps plein* est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

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

3. Congé de présence parentale

Le congé pris par un salarié pour s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants sera également pris en compte en totalité pour définir les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié pourra conserver tous ses avantages acquis avant le début du congé.

Article L 1225-65 modifié

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

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

4. Congé solidarité familial et de proche aidant

En droit français, le congé d'aidant peut prendre trois formes. Il s'agit des salariés qui assistent :

- un proche en fin de vie avec le congé de solidarité familiale, d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois (*Article L 3142-6*) ;
- un enfant handicapé avec le congé de présence parentale, d'une durée maximale de 310 jours ouvrés (*soit 14 mois*) sur une période de 3 ans (*Article L 1225-62*) ;
- un proche avec le congé de proche aidant, d'une durée maximale de 3 mois. Il peut être renouvelé dans la limite d'une durée fixée à 1 an pour l'ensemble de la carrière (*Article L 3142-16*).

L'entreprise peut également opter pour un accompagnement des salariés proches aidants par des dispositifs aménageant l'organisation du temps de travail similaires à ceux existant déjà pour les salariés parents de jeunes enfants (*aménagement des horaires quotidiens, télétravail, conversion des jours de congé et de RTT dans le cadre d'un compte épargne*).

Le salarié qui bénéficie d'un congé d'aidant perçoit une allocation de la Caisse des allocations familiales (*Articles L 544-6 et L 168-1 du code de la sécurité sociale*).

Le droit du travail ne retient pas une définition large pour le bénéfice de certains congés familiaux. En effet, les salariés employés par des particuliers à leur domicile, les assistantes maternelles et les

assistants familiaux relevant du droit privé ont droit aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et d'éducation des enfants, ainsi qu'aux congés pour événements familiaux (*mariage, décès, naissance, adoption*) mais ils n'ont pas droit au congé de proche aidant et au congé de solidarité familiale.

Afin de mettre le droit du travail en conformité avec le droit de l'Union européenne, la loi rend les congés de proche aidant et de solidarité familiale applicables à ces salariés.

Ainsi, la loi étend aux salariés des particuliers employeurs mentionnés à l'article L 7221-1 du code du travail et aux assistantes maternelles mentionnés à l'article L 4211 du code de l'action sociale et des familles la possibilité de bénéficier :

- du congé du proche aidant prévu par l'article L 3142-16 du code du travail,
- et
- du congé de solidarité familiale prévu par l'article L 3142-6 du même code.

#Fiche 2

Période d'essai

Article 19 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture
Transposition de la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

Principe : l'article L 1221-20 code du travail dispose que la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent

L'article L 1221-19 du code du travail prévoit que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- pour les cadres, de 4 mois.

Aux termes de l'article L 1221-21, la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Des durées plus longues de périodes d'essai peuvent être fixées, à titre dérogatoire, par accord de branche, si l'accord a été conclu avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, ainsi que le prévoit l'article L 1221-22 du code du travail.

Sur les 185 conventions collectives de branches de plus de 5 000 salariés, 9 conventions collectives prévoient des durées de période d'essai pour leurs cadres supérieures à la durée légale

- transport aérien personnel au sol (6 + 6 mois pour les cadres classés catégorie III) ;
- remontées mécaniques (9 mois maximum) ;
- salariés permanents des entreprises de travail temporaire (6 + 6 mois pour les cadres classés catégorie 7) ;
- promotion construction (3 à 6 mois renouvelables pour les cadres classés catégorie V et VI) ;
- formation organismes (6 + 6 mois pour les directeurs) ;
- assurance sociétés (6 + 6 mois pour les cadres) ;
- assurance sociétés inspection (12 + 12 mois pour les cadres) ;
- banque (6 à 9 mois pour les cadres) ;
- mutualités (6 + 6 mois pour les directeurs).

Compte tenu de l'exigence posée par droit européen de limiter à 6 mois les durées des périodes d'essai, la loi du 9 mars supprime le 2^{ème} alinéa de l'article L 1221-22 du code du travail qui prévoit que des accords de branche conclus avant la date de publication de la loi du 25 juin 2008 peuvent fixer des durées de période d'essai plus longues que la durée légale.

La durée maximale de 8 mois de période d'essai pour les cadres, en vertu d'un accord de branche étendu, est maintenue sur le fondement du considérant 28 de la directive qui permet de déroger à la limite de 6 mois pour certains travailleurs.

Article L 1221-22 modifié

Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

- *de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;*
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Conformément au II de l'article 19 de la loi du 9 mars 2023, ces dispositions entrent en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi.

#Fiche 3

Accès à l'information des salariés

Article 19 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture
Transposition de la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

1. Informations concernant le contrat de travail

Rappel : le contrat de travail n'est pas obligatoirement écrit. En effet, aux termes de l'article L 1221-1 du code du travail, *le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter*

La loi n'impose la forme écrite qu'à certains types de contrats de travail	
Contrat à durée déterminée	Article L 1242-12
Contrat de travail à temps partiel	Article L 3123-6
Contrat de travail intermittent	Article L 3123-34
Contrat d'apprentissage	Article L 6222-4
Contrat de professionnalisation	Article L 6325-5
Contrat de mission	Article L 1251-16
Contrat de travail en portage salarial	Articles L 1254-14 et L 1254-20
Contrat de travail établi par un groupement d'employeurs	Article L 1253-9
Chèque emploi service universel dont la durée de travail est supérieure à 8 heures par semaine ou dépasse 4 semaines consécutives dans l'année	Article L 1271-5
Chèque emploi associatif via le volet d'identification du salarié	Article L 1272-4
Titre emploi service entreprise via le volet d'identification du salarié	Article L 1273-3
Certaines clauses du contrat de travail à durée indéterminée doivent également être écrites, en particulier les périodes d'essai	Article L 1221-23

En ce qui concerne le CDI, sa forme est libre (*Articles L 1221-1 à L 1221-5*) mais la très grande majorité des conventions collectives de branches prévoit un contrat écrit comportant un certain nombre de mentions obligatoires.

Enfin, deux documents écrits sont adressés au salarié et comportent des informations sur la relation de travail :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) (*Article R 1221-9*) ;
- le bulletin de paie qui peut également être transmis par voie électronique (*Articles L 3243-2 et R 3243-7 à R 3243-9*).

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la DPAE ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (*Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles*). Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration (*selon le cas, Urssaf ou Caisse de MSA*)

La loi du 9 mars 2023 ajoute un nouvel article au code du travail afin de renforcer l'accès à l'information des salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail conformément à la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Cette directive établit notamment des exigences minimales concernant les éléments essentiels de la relation de travail et les conditions de travail applicables à tout salarié afin de favoriser leur évolution vers des formes d'emploi plus durable.

Les éléments essentiels de la relation de travail devant être communiqués au travailleur (Article 4 de la directive 2019/1152)	
1	L'identité des parties à la relation de travail
2	Le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le salarié est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur
3	Soit : - le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le salarié est employé ; soit - la caractérisation ou la description sommaires du travail
4	La date de début de la relation de travail
5	Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci
6	Dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est
7	La durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant
8	Le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant
9	La durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé
10	En cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le salarié, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis
11	La rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit
12	Si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, la durée de la journée ou semaine de travail normale du salarié et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe
13	Si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le salarié de ce qui suit : - le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ; - les heures et jours de référence durant lesquels le salarié peut être appelé à travailler ; - le délai de prévenance minimal auquel le salarié a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche
14	Toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues
15	Lorsque cela incombe à l'employeur, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur

Ainsi, l'employeur devra remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail. Un salarié peut exiger ces informations à son employeur et en cas de non-obtention il peut saisir le juge compétent (*après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis*).

Un décret en Conseil d'État fixera la liste des informations devant figurer dans ces documents. Le décret sera pris après consultation des partenaires sociaux. Il renverra à un arrêté ministériel le soin de fixer des modèles de documents que l'employeur adressera au salarié.

Il est donc prévu de modifier le code du travail afin de créer un document valable pour toutes les relations de travail (*hormis la dérogation prévue pour le CESU*) et reprenant les 15 informations prévues par l'article 4 de la directive 2019/1152. Ce document sera annexé au contrat de travail et ne relèvera pas, a priori, du régime juridique du contrat de travail.

Sera également reprise dans cette modification du code du travail la faculté de transmettre de façon électronique ce document.

Article L 1221-5-1 nouveau

L'employeur remet au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.

Un salarié qui n'a pas reçu les informations mentionnées au premier alinéa ne peut saisir le juge compétent afin de les obtenir qu'après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article, notamment la liste des informations devant figurer dans les documents mentionnés au 1^{er} alinéa.

Les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date de promulgation de la loi pourront demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter ces informations, selon des modalités fixées par décret pris en Conseil d'État.

Les employeurs de salariés dont la durée de travail n'excède pas 3 heures par semaine au cours d'une période de référence de 4 semaines et qui utilisent le chèque emploi-service universel (*CESU*) sont exemptés de ces obligations relatives à la forme, au contenu et à la transmission du contrat.

Article L 1271-5 modifié

Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas 3 heures par semaine au cours d'une période de référence de 4 semaines, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L 1242-12 et L 1242-13, pour un contrat de travail à durée déterminée, et L 3123-6, pour un contrat de travail à temps partiel, ou par les articles L 741-2 et L 741-9 du code rural et de la pêche maritime.

L'obligation prévue à l'article L 1221-5-1 du présent code ne s'applique pas aux emplois mentionnés au 1^{er} alinéa du présent article.

Pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit.

2. Information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise

Toujours dans un but de transparence et d'accès à l'information, à la demande du salarié titulaire d'un CDD (*ou du salarié temporaire*) justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise, l'employeur devra l'informer des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

Un décret simple fixera les modalités d'application de cet article.

Il est prévu de limiter la fréquence des demandes à 2 fois par an.

De plus, il est prévu de porter le délai de réponse de l'employeur au salarié à 3 mois pour les entreprises

qui emploient moins de 250 salariés ainsi que la possibilité de répondre oralement à la deuxième demande si la réponse est la même qu'à la première demande.

Article L 1242-17 modifié

A la demande du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise, l'employeur l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

Article L 1251-25 modifié

A la demande du salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

#Fiche 4

Refus de CDI privant le salarié de droit à l'assurance chômage

Article 2 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Principe : la loi prévoit que le bénéfice de l'allocation chômage sera supprimé si Pôle emploi constate qu'un demandeur d'emploi a reçu, au cours des 12 derniers mois, 2 propositions de CDI à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim qu'il a refusé

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme d'un CDD (ou l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission de travail temporaire) sous la forme d'un CDI :

- pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire,
- assorti d'une rémunération au moins équivalente
- pour une durée de travail équivalente,
- relevant de la même classification
- et sans changement du lieu de travail,
- il notifie cette proposition par écrit au salarié.

Ainsi, n'aura pas droit à l'allocation chômage :

- Le demandeur d'emploi qui, à 2 reprises au cours des 12 mois précédents, a refusé une proposition de CDI à l'issue d'un CDD, pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, de la même classification et sans changement du lieu de travail.

Cette exclusion ne s'appliquera pas s'il s'avère que le demandeur d'emploi a été employé en CDI au cours de la même période ;

- Le salarié intérimaire qui, à 2 reprises au cours des 12 mois précédents, a refusé une proposition de CDI de l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission, pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail.

Article L 1243-11-1 nouveau

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du CDD sous la forme d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, il notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

Cette exclusion de l'indemnisation chômage ne s'applique pas :

- si le salarié a été employé en CDI au cours de cette même période et qu'il en a été involontairement privé (exemple : licenciement).
- lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) si celui-ci a été élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte.

La proposition de CDI au salarié à l'échéance du CDD ou de la mission d'intérim doit être faite par écrit par l'employeur au salarié.

De même s'agissant d'un intérimaire, l'entreprise utilisatrice qui à l'issue d'une mission propose au salarié un CDI pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail, doit notifier cette proposition par écrit au salarié.

La proposition de CDI doit ensuite être transmise à Pôle emploi par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice qui doit justifier du caractère similaire de l'emploi proposé.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions seront précisées par un décret en Conseil d'État.

swile

Ce midi, partagez l'addition avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

Vos titres-resto dans la Swile Card, c'est la possibilité de dépenser jusqu'à 25€ chaque jour, avec une prise en charge partielle de l'entreprise. Et si vous voulez dépasser la limite de dépense quotidienne, vous pouvez ajouter votre CB perso à votre carte pour qu'elle prenne le relai.



TOUS LES AVANTAGES
SALARIÉS ENFIN RÉUNIS
DANS UNE SEULE CARTE.

swile card

TITRES-RESTO | CADEAUX | MOBILITÉ

#Fiche 5

Élection du CSE : de nouveaux électeurs

Article 8 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Article 3 de la loi

I. – L'article L 2314-18 du code du travail est ainsi rédigé :

Article L 2314-18

Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

II. – Le premier alinéa de l'article L 2314-19 du code du travail est complété par les mots : ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.

III. – Le I entre en vigueur le 31 octobre 2022.

L'article 3 du projet de loi tire les conséquences de la décision n° 2021947 QPC du 19 novembre 2021 par laquelle le Conseil constitutionnel a censuré l'article L 2314-18 du code du travail relatif aux conditions requises pour être électeur aux élections professionnelles, à compter du 1^{er} novembre 2022.

La nouvelle rédaction inscrite dans le projet de loi permet de garantir la participation de l'ensemble des salariés à ces élections, y compris ceux assimilés au chef d'entreprise.

En revanche, conformément à une jurisprudence ancienne de la Cour de cassation, l'article 3 prévoit, par ailleurs, l'inéligibilité de ces derniers.

L'article 3 du projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi prend donc en considération la décision du Conseil Constitutionnel :

Nouvelle rédaction de l'article L 2314-18

Article L 2314-18 ancien	Article L 2314-18 nouveau
Sont électeurs les salariés des deux sexes	Sont électeurs l'ensemble des salariés
âgés de 16 ans révolus	âgés de 16 ans révolus
travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise	travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise
et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques	et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques
+ les exclusions prévues par la Cour de cassation	-

Sont donc électeurs l'ensemble des salariés de l'entreprise sans exceptions.

Nouvelle rédaction de l'article L 2314-19

Article L 2314-19 ancien	Article L 2314-19 nouveau
Sont éligibles les électeurs	
âgés de 18 ans révolus	

travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins	
à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur	
+ les exclusions prévues par la Cour de cassation	ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE
Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature	

Ainsi, sont inscrits pour la première fois dans la loi les critères d'exclusion en matière d'éligibilité retenus de façon constante par la Cour de cassation et non remis en cause par le Conseil constitutionnel. Les salariés assimilables à l'employeur en raison des attributions qui leur ont été déléguées, ou qui représentent l'employeur devant les instances représentatives du personnel, restent inéligibles.

Synthèse : conditions pour être électeur et éligible aux prochaines élections CSE

Électeurs	Candidats
L'ensemble des salariés	Les électeurs
Avoir plus de 16 ans révolus	Avoir plus de 18 ans
Être salarié de l'entreprise depuis au moins 3 mois	Être salarié de l'entreprise depuis au moins 1 an, et faire partie de l'effectif de l'entreprise
Ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques	Ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur
	Inéligible : salariés disposant d'une délégation écrite particulière d'autorité
	Au choix des salariés : ceux travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises
Conditions remplies à la date du 1 ^{er} tour du scrutin	Ces conditions s'apprécient à chaque tour de scrutin

#Fiche 6

La présomption de démission

Article 4 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Principe : un nouvel article L 1237-1-1, ajouté au code du travail, prévoit que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail, après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur (*qui ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État*), est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai

Principe : on parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence

Après le vote définitif de la loi, certains députés estimant que l'instauration d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste conduisait à priver du bénéfice de l'assurance chômage des personnes amenées à abandonner leur poste pour des motifs indépendants de leur volonté, avaient saisi le Conseil Constitutionnel sur cette disposition. Ce dernier a jugé que la présomption de démission en cas d'abandon de poste est susceptible de porter atteinte au droit d'obtenir un emploi et aux exigences constitutionnelles d'un régime d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi.

Il n'a toutefois pas remis en cause cette disposition, considérant que :

- cette présomption ne joue que lorsque le salarié a *volontairement* abandonné son poste. Or, dans les travaux préparatoires, il était précisé que l'abandon de poste ne peut pas revêtir un caractère volontaire s'il est justifié par un motif légitime. Exemples :
 - raisons médicales,
 - exercice du droit de grève,
 - exercice du droit de retrait,
 - refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation,
 - refus d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail ;
- le salarié ne peut être réputé démissionnaire qu'après avoir été mis en demeure, par son employeur, de justifier d'un tel motif et de reprendre son poste dans un délai déterminé ;
- la présomption de démission est une présomption simple, qui peut donc être renversée par le salarié qui entend contester la rupture de son contrat de travail.

Le nouvel article L 1237-1-1 du code du travail prévoit désormais que *le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.*

La mise en demeure de l'employeur doit demander au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur qui ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret en conseil d'État (*à paraître*). Ce n'est qu'à l'expiration de ce délai que le salarié est présumé démissionnaire.

En cas de recours du salarié, l'affaire est entendue par le juge des prud'hommes dans le cadre d'une procédure accélérée qui a 1 mois pour statuer à compter de sa saisine :

- si le salarié perd, le contrat de travail sera réputé rompu du fait de sa démission. Il ne percevra

donc aucune indemnité chômage ;

- si le salarié gagne, l'employeur aura rompu le contrat de travail sans motif. Cette rupture devrait donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et donner lieu au paiement de diverses indemnités, notamment des dommages et intérêts, mais aussi à l'ouverture des droits à l'assurance chômage.

	<i>Avant la loi <i>Marché du travail</i></i>	<i>Après la loi <i>Marché du travail</i></i>
Abandon de poste	<ul style="list-style-type: none">- L'abandon de poste ne caractérise pas la démission du salarié mais peut justifier son licenciement- L'ancien salarié licencié peut bénéficier d'allocations chômage	<ul style="list-style-type: none">- Le salarié qui abandonne son poste est, sous conditions, présumé démissionnaire.- L'ancien salarié démissionnaire n'a pas droit aux allocation chômage

Ainsi, bien que le nouvel article L 1237-1-1 du code du travail soit entré en vigueur le 23 décembre 2022, ses modalités d'application seront déterminées par un décret, non paru à ce jour. En effet, la mise en œuvre de la présomption de démission est, notamment, conditionnée à une absence de réponse ou de reprise du travail par le salarié ayant abandonné son poste à l'expiration d'un délai qui n'est pas encore, à ce jour, fixé.

En conséquence, la présomption de démission ne peut pas encore être appliquée.

#Fiche 7

Un CDD en remplacement de plusieurs salariés dans certains secteurs d'activité

Article 6 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Le recours au CDD n'est possible que pour des cas limitativement énumérés par le code du travail.

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants. Un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	Ce cas de recours vise	l'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise
		l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise : informatisation d'un service, audit, etc.
		la survenance dans l'entreprise (<i>entrepreneur principal ou sous-traitant</i>), d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux utilisés ordinairement
		les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes
Les emplois saisonniers ou d'usage	Les emplois saisonniers sont ceux dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs	
	Les emplois d'usage sont ceux pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, définis par l'article D 1242-1 du code du travail ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois	
Le remplacement d'un salarié	Il s'agit de remplacer un salarié en cas	d'absence
		de passage provisoire à temps partiel
		de suspension de son contrat de travail
		de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail
		d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer

Le remplacement d'un dirigeant d'entreprise	Un CDD peut être conclu pour remplacer	un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, une personne exerçant une profession libérale, son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ou un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral le chef d'une exploitation ou entreprise agricole, un aide familial, un associé d'exploitation ou leur conjoint s'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise
D'autres cas spécifiques	Il existe d'autres cas de recours au CDD moins courants ou soumis à des règles spécifiques : recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, de certaines personnes sans emploi ou bénéficiant d'une formation, d'apprentis, d'entraîneurs et sportifs professionnels, etc.	

Ainsi, un CDD est notamment autorisé pour le remplacement d'un salarié absent. En revanche, il est interdit de prévoir dans un CDD que le salarié remplacera plusieurs personnes, que ce soit simultanément ou successivement. Il faut un CDD par remplacement.

A titre expérimental, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait prévu la possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents dans certains secteurs définis par décret, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020. Le décret ayant tardé à paraître (*décret du 18 décembre 2019*), la crise sanitaire à partir de mars 2020 n'a pas permis aux employeurs des secteurs concernés de se saisir pleinement de cette expérimentation.

La loi portant mesures d'urgence sur le fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi relance donc cette mesure et renouvelle ainsi l'expérience pour une période de 2 ans à compter de la publication du décret.

La loi précise que cette expérimentation ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#Fiche 8

Suppression de la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire

Article 7 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

La loi Marché du Travail du 21 décembre 2022 a supprimé la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire.

Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives.

Jusqu'à présent, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne pouvait excéder 36 mois.

La loi supprime cette durée maximale de 36 mois pour une mission. Il n'y a donc plus de limite à la durée de la mission d'un travailleur temporaire employé dans le cadre d'un CDI intérimaire.

Article L 1251-58-6 modifié

La durée totale du contrat de mission prévue à l'article L 1251-12-1 n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire.

#Fiche 9

Validation des acquis et de l'expérience

Article 10 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

La loi vise, selon le Gouvernement, à faire de la validation des acquis de l'expérience un instrument simple, accessible au service de tous les actifs souhaitant évoluer dans leur carrière. L'ambition est de permettre à 100 000 personnes par an de bénéficier de cet outil, d'ici à la fin 2027.

	Avant la loi <i>Marché du travail</i>	Après la loi <i>Marché du travail</i>
Objectif	Acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP	Acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un bloc de compétences d'une telle certification
Bénéficiaires	La VAE est accessible aux personnes engagées dans la vie active ayant une année d'expérience Le Code de l'éducation propose une liste des expériences admises à ce titre	La VAE est accessible à toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée
Accompagnement	Un accompagnement est proposé au candidat une fois l'admissibilité du dossier acquise	Un accompagnement est proposé au candidat dès la constitution du dossier d'admissibilité
Congé	La durée du congé VAE est limitée à 24 heures	Le congé VAE peut durer jusqu'à 48 heures
Financement	La VAE peut être financée par l'employeur, un OPCO, Pôle emploi, ou dans le cadre du CPF	La VAE peut être financée par l'employeur, un OPCO, Pôle emploi, dans le cadre du CPF, ou par une Transitions Pro.
Service public de la VAE		Création d'un service public de la VAE, géré par un groupement d'intérêt public

#Fiche 10

Le contrat de professionnalisation

Article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Une expérimentation menée sur 3 ans va permettre de tester l'opportunité de faire du contrat de professionnalisation le support de l'accès à la certification professionnelle, en associant la voie de l'alternance et celle de la validation des acquis de l'expérience.

Avant la loi <i>Marché du travail</i>	Après la loi <i>Marché du travail</i>
<p>Article L 6325-2 du code du travail : le contrat de professionnalisation associe :</p> <ul style="list-style-type: none">- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise,- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.	<p>A titre expérimental, pour 3 ans à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} mars 2023, le contrat de professionnalisation peut comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience.</p> <p>Pour la mise en œuvre de cette expérimentation, il peut être dérogé à ne nombreux articles du code du travail relatifs à ce contrat : articles L 63141, L 63251, L 63252, L 632511, L 632513 et L 633214 du code du travail.</p>

Mettre l'humain au cœur des décisions

EXPERT-COMPTABLE

- Info-Consultations récurrentes
- Analyses stratégique économique, financière et sociale
- Inscrit à l'Ordre des experts-comptables



EXPERT AGRÉÉ

- Santé
- Sécurité
- Conditions de travail
- Document Unique d'évaluation des R.P.S

FORMATION

- Prévention des risques professionnels
- QVCT
- Dialogue social
- CSE, CSSCT, RH...



ASSISTANCE JURIDIQUE

- Aide à la négociation
- Audit juridique
- Application NosDroits

01 40 22 93 63

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur



NOSDROITS

by Technologia & Up

L'ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE
accessible intantanément depuis
votre mobile !



- Des actualités notifiées chaque jour
- Accès illimités à des centaines de questions de droit social et du travail
- 2 chats gratuits avec nos juristes
- Une version payante pour les CSE pour encore plus de chats



Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr
Suivez-nous sur

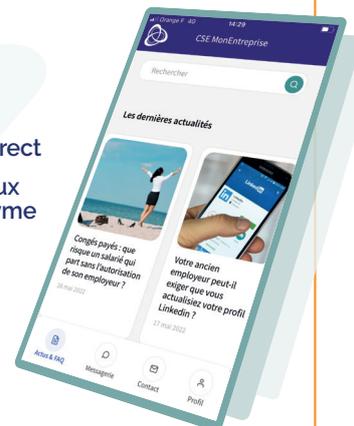
maviepro

by Technologia & Up

**L'APPLICATION QUI RÉVOLUTIONNE
LE DIALOGUE SOCIAL**

CSE EN 10 SECONDES

- Notifiez à tous les salariés une information
- Sondez vos collègues en direct
- Vos contacts accessibles aux salariés pour un chat anonyme
- Tous les accords entreprise et une FAQ droit du travail à disposition de tous



DEMANDEZ UNE DÉMO
Hello@maviepro.net
0783567513

#Fiche 11

Procédure d'extension pour les accords relatifs aux salaires

Décret n° 2023-98 du 14 février 2023 portant application des dispositions de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière de négociation collective et d'épargne salariale

Le décret pris pour application de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat fixe la durée maximale de la procédure d'extension pour les accords relatifs aux salaires lorsque le SMIC a connu 2 augmentations au cours des 12 derniers mois et complète les modalités d'élargissement et d'extension.

De plus, le décret précise les critères permettant au ministre d'apprécier la faiblesse conventionnelle et de procéder le cas échéant à la fusion de branches professionnelles.

Il fixe également les conditions dans lesquelles, lorsque l'accord d'intéressement a été rédigé selon une procédure dématérialisée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur, les exonérations sociales et fiscales qui lui sont attachées sont réputées acquises pour la durée dudit accord à compter de son dépôt.

Il tire les conséquences au niveau réglementaire des modifications législatives qui assimilent à une période de présence le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé de deuil et les périodes de quarantaine pour le calcul de la répartition de l'intéressement.

Il adapte enfin les dispositions relatives aux plans d'épargne salariale aux récentes modifications introduites en matière de dépôt par voie électronique et de changement de dénomination de l'autorité administrative concernée.

#Fiche 12

Évolution en 2023 de la présentation du bulletin de paie

Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail (JORF du 7 février 2023)

Principe : la présentation du bulletin de paie va évoluer à partir du 1^{er} juillet 2023, avec l'objectif de mieux informer les salariés sur les ressources prises en compte pour le calcul de leurs droits à certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA et de simplifier certaines informations. Le bulletin de salaire fera apparaître une nouvelle rubrique, libellée *montant net social*.

Les informations qui doivent obligatoirement figurer sur les bulletins de paie évoluent afin de mieux informer les salariés sur les ressources prises en compte pour le calcul de leurs droits, simplifier leurs démarches et supprimer certaines informations inutiles.

À partir du 1^{er} juillet 2023, les bulletins de paie devront faire apparaître une nouvelle rubrique, dénommée *montant net social* qui correspond au montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA.

Le *montant net social* permettra aux salariés de retrouver facilement les ressources à déclarer à la Caf ou à la MSA pour bénéficier de leurs droits. Cette mention sur le bulletin simplifiera les démarches des allocataires qui n'auront plus à calculer le revenu *net* à déclarer aux organismes sociaux et réduira aussi les risques d'erreur dans les déclarations de ressources.

Ce *montant net social* correspond au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

L'arrêté simplifie également les modèles de bulletins de paie, pour les salariés comme pour les employeurs :

- les libellés seront plus lisibles et hiérarchisés ;
- les cotisations et contributions sociales obligatoires qui sont déduites de la rémunération brute pour calculer le revenu *net social*, seront isolées des cotisations à des régimes facultatifs, et des autres retenues ou versements ;
- l'harmonisation de l'affichage de certains avantages, remboursements ou déductions permettra aux salariés de mieux comprendre le montant net qu'ils reçoivent.

D'autre part, certaines informations, n'ayant aucun effet pour les droits des salariés et dont le calcul était complexe, seront supprimées comme le montant total des allègements de cotisations payées par les employeurs par exemple.

Le *montant net social* est calculé en tenant compte de l'ensemble des revenus versés (*salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture...*) et des cotisations et contributions à déduire.

À partir de 2024, les employeurs devront en plus déclarer aux organismes sociaux le *montant net social* de leurs salariés, comme ils le font déjà pour le *montant net imposable*. À partir de 2024, les salariés et bénéficiaires de revenus de remplacement pourront donc retrouver toutes les informations sur leurs revenus reçus et à déclarer directement sur leur espace personnel du site mesdroitssociaux.gouv.fr.

#Fiche A

Le projet de loi sur le plein emploi et la qualité de vie au travail et autres propositions

Ce projet de loi concernant le plein emploi et la qualité de vie au travail est différent de la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi qui modifie notamment les règles encadrant le dispositif de la VAE et le prolongement des règles actuelles de l'assurance chômage jusqu'au 31 décembre 2023

1. Projet de loi sur le plein emploi et la qualité de vie au travail

L'objectif du gouvernement est de proposer et de débattre d'une nouvelle Loi travail à l'Assemblée nationale en y associant les organisations syndicales et ce, avant l'été, au sujet de la qualité de vie au travail, du *travailler mieux*.

A l'heure actuelle, le projet du gouvernement tournerait autour de sept principes

1	Mesures limitant au maximum les départs ciblant principalement les salariés de 55 ans et plus
2	Généralisation de la semaine de quatre jours
3	Un Compte Épargne Temps (CET) universel, portable et monétisable
4	Transposition de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur
5	Droit des syndicats sur l'intranet entreprise
6	Revalorisation financière de la pension des mères
7	Secteur de la petite enfance

a) Éviter les plans de départ et les ruptures conventionnelles ciblant les seniors

Certains groupes et grandes entreprises mettent en place des plans de départs volontaires s'appuyant sur des mesures d'âge. Pour les entreprises plus petites, les ruptures conventionnelles peuvent être proposées avec un montant d'indemnisation augmenté pour les salariés les plus âgés.

Ce projet de loi a pour objectif de limiter au maximum les départs qui ciblent principalement les salariés de 55 ans et plus. En effet, les vagues de départs touchant les salariés les plus expérimentés se multiplient depuis 2020.

L'exécutif pourrait prévoir d'inscrire des sanctions pour ces entreprises qui stigmatisent particulièrement les seniors avant leur retraite.

b) La généralisation de la semaine de 4 jours

Depuis la crise sanitaire, les expérimentations autour de la semaine de quatre jours se multiplient en Europe (au Royaume-Uni, en Belgique et en Espagne par exemple).

Depuis peu, ce dispositif est en test dans le secteur public français, en Picardie. Gabriel Attal, le ministre délégué aux Comptes publics, a ainsi annoncé le 31 janvier 2023 dans le journal L'Opinion que la semaine de 36 heures en 4 jours allait être expérimentée pour les agents de l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) de Picardie.

En France, certaines entreprises privées ont déjà testé depuis plusieurs mois cette organisation. En droit français, l'entreprise peut modifier le nombre de jours travaillés par semaine, tant que les règles de droit sont respectées par ailleurs.

c) Un Compte Épargne Temps universel, portable et monétisable

La généralisation du compte épargne temps universel, ouvert à tous les salariés, pourrait faire partie des propositions de ce projet de loi en vue du plein emploi. Ce dispositif, proposé par plusieurs candidats dont Emmanuel Macron ou Yannick Jadot lors des élections présidentielles de 2022, peut déjà être mis en place dans certaines entreprises.

Ce nouveau compte épargne temps serait accessible à tous, quels que soient son statut (*agent de la fonction publique, salarié, indépendant...*), la taille de son entreprise, son secteur d'activité ou la nature de son contrat de travail et pourrait suivre l'individu tout au long de sa carrière.

Il pourrait être actionné tout au long de sa vie, et notamment en fin de carrière.

d) Transposition de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur

Les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel (ANI) le 10 février 2023, relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Elisabeth Borne a annoncé que cet accord serait repris fidèlement dans la loi Plein-emploi.

Les principales mesures de cet accord :

- généralisation des dispositifs de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés (*prime de partage de la valeur, intéressement, participation...*) ;
- possibilité de placer la prime de partage de la valeur sur un PEI, PEI, PER ;
- possibilité de verser 2 primes de partage de la valeur dans la même année ;
- maintien du régime fiscal et social renforcé après le 1^{er} janvier 2024, pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 3 nouveaux cas de déblocages anticipés de l'épargne salariale ;
- insertion d'un contenu fiscal dans la BDESE ;
- négociation supplémentaire en cas de résultat exceptionnel ;
- développement de l'actionnariat salarié...

e) Droit des syndicats sur l'intranet entreprise

La loi plein-emploi pourrait créer un espace dédié aux organisations syndicales sur l'intranet des entreprises (*pour les entreprises qui disposent d'un intranet*).

f) Revalorisation financière pour les pensions des mères

Le gouvernement réfléchit également à faire un geste vers les femmes, même s'il n'a pas prévu de modifier son projet de réforme des retraites concernant l'âge de départ des femmes qui ont travaillé, tout en ayant des enfants.

Il serait question de procéder à une revalorisation financière de la pension des mères dont les pensions sont basses et probablement celles qui ont eu au moins 3 enfants (*mais attention au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et celui de non discrimination*).

g) Une réflexion autour du service de la petite enfance

Le secteur de la petite enfance est en crise depuis plusieurs années.

Ce projet de loi sur le plein emploi vise également à adresser ce chantier, permettant à toutes les femmes de gérer plus facilement leur vie professionnelle.

2. Modification des accords et chartes sur le télétravail

Proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, texte adopté par l'Assemblée nationale le 2 mars 2023

Principe : le télétravail peut être mis en place dans l'entreprise dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte que l'employeur élabore. L'employeur doit recueillir l'avis du comité social et économique sur cette charte.

Le télétravail peut également être mis en place par l'employeur en signant de simples accords avec les salariés

Le code du travail prévoit un certain nombre de points qui doivent être évoqués dans l'accord ou la charte comme :

- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Contrairement à d'autres catégories de salariés (*travailleurs handicapés, femmes enceintes*), il n'existe pas de droits spécifiques pour les parents d'enfants malades ou victimes d'un accident dans l'accès au télétravail.

La proposition de loi prévoit de changer cela en imposant d'inclure dans les accords et chartes sur le télétravail, les modalités d'accès d'un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Le projet de loi contient une autre mesure relative au télétravail. Pour les entreprises qui n'ont pas d'accord ou charte et formalisent le télétravail par tout moyen, aujourd'hui lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant, l'employeur est obligé de motiver son refus. Le projet de loi prévoit de modifier la notion de proche aidant pour la remplacer par celle de *salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche*.

3. Renforcement des droits des parents, des femmes et l'égalité professionnelle

Proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, texte adopté par l'Assemblée nationale le 2 mars 2023

Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), 8 mars 2023

a) Modifications du congé de présence parentale

Protection contre la rupture de son contrat pour les salariés en congé de présence parentale

Congé de présence parentale : dans le cas où l'enfant dont il a la charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, le salarié est éligible au congé de présence parentale.

La durée de ce congé est en principe de 310 jours ouvrés (*soit environ 14 mois*) sur une période de 3 ans.

Les jours de congé de présence parentale sont indemnisés par la Caisse d'allocations familiales sous la forme d'allocations journalières de présence parentale (*AJPP*)

La proposition de loi crée, sur le modèle de la protection de la maternité, de la paternité ou des salariés dont un enfant décède, une interdiction a priori du licenciement.

Leur contrat de travail ne pourrait ainsi pas être rompu par l'employeur sauf :

- faute grave de l'intéressé ;
- ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.

Renouvellement du congé de présence parentale

A titre exceptionnel, le congé de présence parentale au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident, peut être renouvelé sans attendre l'expiration d'un délai de 3 ans, lorsque les 310 jours de congé sont épuisés.

Pour cela, le médecin établit un nouveau certificat médical. Ensuite, le service médical de l'Assurance maladie doit donner son accord explicite dans un délai de 2 mois civil suivant la réception de la demande d'AJPP. Son silence vaut avis défavorable.

C'est une contrainte majeure pour les familles, le délai était souvent dépassé.

Le projet de loi prévoit donc de supprimer la condition d'accord explicite du service du contrôle médical pour procéder au renouvellement de l'allocation.

Il n'y aurait ainsi plus d'intervention du service de contrôle médical dans l'acceptation de la demande de renouvellement du congé de présence parentale. S'agissant du renouvellement de l'AJPP, la décision d'acceptation du service du contrôle médical pourrait être implicite.

b) Congés pour évènements familiaux

Congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant

Ce congé aurait une durée minimale d'au moins 5 jours au lieu de de 2.

Si le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap existe depuis de nombreuses années, celui sur l'annonce d'une pathologie chronique ou un cancer a été créé par une loi du 17 décembre 2021. Il manque d'ailleurs encore un décret d'application qui doit venir fixer la liste des pathologies chroniques concernées pour pouvoir appliquer le congé au cas de la pathologie chronique.

Congé pour décès d'un enfant

Actuellement il est de :

- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le projet de loi prévoit de passer le délai de 5 jours à 12 jours.

Remarque : en plus de cette autorisation d'absence, il existe un congé de deuil indemnisé depuis le 1^{er} juillet 2020, d'une durée d'en principe 8 jours ouvrables. Il est ouvert au salarié qui perd un enfant âgé de moins de 25 ans ou une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans

Ces différentes durées minimales prévues par la loi peuvent être augmentées par convention ou accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche.

c) Indemnisation des fausses couches

Le plan pour l'égalité 2023-2027 prévoit que les conséquences dues aux fausses couches seraient mieux prises en compte, notamment en permettant une indemnisation des femmes dès le premier jour grâce à la suppression du délai de carence en cas d'arrêt maladie.

d) Congés maternité et paternité

Il est prévu par le plan égalité de faciliter l'indemnisation des congés maternité et paternité notamment en diminuant la durée d'affiliation nécessaire de 10 mois à 6 mois.

Il est aussi prévu d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux visant à augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent qui souhaite assister aux rendez-vous médicaux prénataux.

Enfin, il est prévu d'engager un travail avec les éditeurs de logiciels de paie pour intégrer une règle permettant d'inclure automatiquement, lorsqu'elle doit être versée, la revalorisation des femmes à leur retour de congé maternité.

Remarque : en l'absence d'accord, une salariée de retour de congé maternité a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant son congé par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (*Article L 1225-26*)

e) Prélèvement à la source

Pour mieux prendre en compte les disparités de revenus au sein d'un couple marié ou pacsé, le plan égalité prévoit d'appliquer par défaut un taux individualisé pour le calcul du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, à partir de 2025.

Aujourd'hui ce taux individualisé n'est qu'une option et un taux d'imposition commun au foyer est appliqué par défaut par l'administration fiscale.

Quel rôle pour le CSE avant que l'entreprise ne rencontre des difficultés ?

Après plusieurs audiences en décembre et janvier, le tribunal de commerce de Grenoble a rendu son verdict: les juges ont proclamé Go Sport en cessation de paiement et placé l'enseigne sportive en redressement judiciaire.

Le rôle de surveillance économique du CSE :

Les difficultés de cette enseigne de grande distribution française, bien connue du grand public, alertent sur le rôle important que **PEUT** et **DOIT** jouer le CSE en matière d'anticipation des difficultés de l'entreprise.

A cet égard, les représentants du personnel disposent d'un cadre légal pour exercer leur rôle de surveillance économique. Les prérogatives du CSE sont prévues par le Code du travail concernant « la marche générale de l'entreprise ». Chaque année, le CSE est par exemple consulté au sujet :

- 1) de la situation économique et financière ainsi que ;
- 2) des orientations stratégiques.

Dans le cadre de ces deux informations-consultations annuelles, le CSE se voit communiquer des informations à caractères économiques, financiers et prévisionnels. Il peut aussi se faire accompagner d'un expert-comptable de son choix.

Les indicateurs sur lesquels le CSE doit porter son attention en terme de prévention

En amont, il peut exister des signaux faibles alertant le CSE, signaux faibles qui traduisent des risques qui peuvent concerner par exemple :

- des projets trop importants à exécuter ;
- des produits pas assez matures et « industrialisables » ;
- des approvisionnements dont le coût ou la disponibilité sont problématiques ;
- des marchés dont la solvabilité peut être aléatoire ;
- des marchés dont les marges sont trop faibles ;
- des investissements insuffisants ne permettant pas de préparer l'avenir ;
- des ratios financiers déséquilibrés, etc.

Lorsque les difficultés sont installées de manière plus visible, les manifestations sont par exemple :

- des pertes d'exploitation, ponctuelles ou, plus inquiétant, récurrentes ;
- des retards de paiement des fournisseurs ;
- des retards de paiement des salariés (salaires et charges sociales) ;
- une sous-activité importante.

Dans le cas d'une entreprise en difficulté avérée, c'est généralement l'accumulation de facteurs qui est constatée et problématique, d'où la nécessité d'intervenir le plus en amont possible.

Le droit d'alerte économique est un outil d'anticipation des difficultés économiques

Au-delà des consultations annuelles récurrentes, le CSE peut **déclencher un droit d'alerte économique**, prérogative présente dans la loi dite « de 1984 ».

Lorsque le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications dans le cadre de l'article L. 2312-63 du code du travail.

- Le comité peut adresser un courrier à l'employeur listant les faits qui le préoccupent et demandant une réunion extraordinaire afin de recueillir les réponses de l'employeur...
- ou, au cours d'une première réunion, le comité demande à l'employeur de lui fournir des explications sur des faits qu'il juge préoccupants pour l'entreprise. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.
- Mais c'est lors de la seconde réunion, si les réponses de la direction sont jugées insuffisantes ou confirment les inquiétudes du comité, que ce dernier vote le déclenchement de la procédure d'alerte et nomme l'expert-comptable à qui il confie la rédaction du rapport.

Le recours à l'expert (en amont de la procédure) permet de recenser les faits préoccupants, de formuler les questions du CSE et de bien cadrer la procédure. L'expert émet un avis sur l'origine des difficultés et leur ampleur, les explications données par le président et le mode de traitement des difficultés envisagé par la direction. L'expert apprécie la pertinence des mesures que la direction propose, le délai nécessaire au rétablissement de la situation et la disponibilité des moyens.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter les experts du Groupe Legrand :



#Fiche B

ANI sur le partage de la valeur

Accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Remarque : l'ANI sur le partage de la valeur ainsi finalisé, certaines mesures de ce texte devront être reprises dans une loi, d'autres s'appliqueront dès l'extension

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur, qui s'inscrit dans le prolongement de la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022, a été conclu le 10 février 2023 et signé par la majorité des organisations syndicales représentatives.

Cet accord devrait être intégré dans un projet de loi sur le plein emploi et la qualité de vie au travail qui serait présenté au Printemps. Selon la Première ministre, l'ANI sera transcrit de manière *fidèle et totale* dans la loi.

Le texte s'articule autour de 5 chapitres	
1	Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail
2	Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles
3	Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation
4	Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié
5	Améliorer les dispositifs d'épargne salariale

L'ANI prévoit qu'il s'appliquera à toutes les entreprises une fois étendu.

Si certaines mesures sont très précises et fixent même une date d'entrée en vigueur (*comme la clause spécifique en cas de résultat exceptionnel*) certaines mesures ne sont qu'au stade de la proposition et doivent être précisées par une loi ou des décrets.

Généralisation partielle des dispositifs de partage de la valeur	Partage de la valeur dans les TPE/PME (Article 7) : Les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés doivent mettre en place, avant le 1er janvier 2025, un dispositif de partage de la valeur (PPV, intéressement, participation, abondement) à condition :	d'être constituées sous forme d'une société
		de réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives
Prime de partage de la valeur	Inscription de la PPV dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale : possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise ou retraite	ne pas être couvert par un dispositif de partage de la valeur (sauf PPV).
	Limitation de l'octroi : au plus deux PPV chaque année, dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus	Article 10
	Régime social et fiscal : le régime d'exonérations sociale et fiscale renforcé arrivant à expiration le 31 décembre 2023 sera maintenu à compter de 2024 pour les entreprises de moins de 50 salariés.	

Participation et intéressement	La clause de <i>super-profits</i> : dans les entreprises de 50 salariés et plus, insertion d'une clause dans les accords pour prendre en compte les résultats, réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel. Une telle situation déclencherait soit un versement automatique de suppléments d'intéressement ou de participation, soit l'engagement de nouvelles négociations. Négociation à ouvrir avant le 30 juin 2024 pour intégrer cette clause aux accords existants	Article 9
	Forfait social : appel des partenaires sociaux à simplifier les différents taux.	Article 11
	Travail temporaire : donner la possibilité aux partenaires sociaux de la branche du travail temporaire d'aménager les conditions d'attribution de l'intéressement et la participation	Article 20
Participation	Participation facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés : chaque branche professionnelle devra ouvrir, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif	Article 6
	Formules dérogatoires : dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord collectif de branche ou d'entreprise pourra prévoir une formule de calcul moins favorable que la formule légale	Article 6
	Généralisation plus rapide de la participation : suppression de la règle reportant de trois ans l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement à la suite du franchissement du seuil de 50 salariés	Article 8
	Avances périodiques : autoriser le versement d'avances sur la participation aux résultats	Article 12
Intéressement	Bas salaires : sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient une répartition plus favorable pour les bas salaires	Article 13
	Le texte encourage : <ul style="list-style-type: none"> - la prise en compte pour le versement de l'intéressement des situations spécifiques en matière de temps de travail, de congé parental ou mi-temps thérapeutique, - l'introduction d'au moins un critère non financier dans les accords d'intéressement, - d'une clause de revoyure pour réévaluer les objectifs de l'accord si nécessaire 	Articles 14 à 16
	Développer l'intéressement de projet : appel des partenaires sociaux à promouvoir l'intéressement de projet, permettant notamment aux entreprises faisant largement appel à la sous-traitance d'inclure les salariés du sous-traitant dans le partage de la valeur	Article 17
	Sécurisation du régime social : faire connaître les procédures simplifiées existantes	Article 18

Épargne salariale	Intégration fiscale : mettre un terme à l'ambiguïté sur l'intégration des actions détenues dans un PEG pour le calcul du seuil de détention permettant de bénéficier de l'intégration fiscale	Article 25
	Simplification de la procédure de révision du contenu des plans interentreprises : possibilité de procéder par avenant entre les entreprises fondatrices et la communication d'une simple information aux entreprises adhérentes	Article 19
	Mise en place d'un nouvel abondement au PEE et PER : possibilité d'effectuer chaque année un abondement unilatéral dé plafonné à hauteur de la PPV	Article 31
	Promouvoir l'épargne verte : proposer dans les PEE et PER au moins 2 fonds qui prennent en compte des critères extra-financiers	Article 32
	Nouveaux cas de déblocage anticipés de PEE : ouvrir 3 nouveaux cas de déblocage anticipé des PEE : <ul style="list-style-type: none"> - dépenses liées à la rénovation énergétique, - dépenses engagées en tant que proche aidant, - acquisition d'un véhicule <i>propre</i> 	Article 33
	Gouvernance des fonds : obligation pour la société de gestion de rendre compte annuellement de sa politique de vote en AG d'actionnaires	Article 34
Actionnariat salarié	Création d'un nouveau dispositif de partage de la valeur : le <i>Plan de partage de la valorisation de l'entreprise</i> : offrir la possibilité aux entreprises, même non cotées, d'ouvrir un plan permettant d'intéresser leurs salariés à l'augmentation de la valorisation de l'entreprise sur 3 ans	Article 21
	Ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés : relèvement du plafond global d'AGA (<i>actions gratuites</i>) de 30 % à 40 % du capital social en cas d'attribution à l'ensemble des salariés et 30 % pour le seuil classique en contrepartie d'une condition à 25 % de la masse salariale.	Article 24
	Autoriser le rechargement du plafond individuel de 10 %	
	Information : faciliter et simplifier l'accès à l'information des salariés actionnaires sur leur exposition au risque, sans créer de nouvelle obligation de conseil	Article 22
	Limitation des risques : promouvoir les dispositifs d'actionnariat salarié permettant de limiter l'exposition au risque de perte de capital	Article 23
	Favoriser les reprises d'entreprise : appel à l'administration à préciser le mode de fonctionnement des FCPE de reprise	Article 25
	Apport d'actions à une société de salariés actionnaires : rendre l'apport fiscalement neutre et suppression du forfait social	Article 27
Actionnaires et UE : sécuriser le régime fiscal	Article 28	



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE