



Veille juridique du 28 juillet au 31 août 2023

1. Congé maternité, paternité ou adoption : réduction de la durée d'affiliation pour les IJSS

Un salarié qui bénéficie d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, a droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale, sous réserve :

- D'avoir cotisé au cours des 6 mois civils précédents, sur des rémunérations au moins égales à 1015 fois le SMIC horaire,
- Et d'être affilié à la sécurité sociale depuis une durée minimum de 10 mois à la date du début du congé, à la date présumée d'accouchement, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Un décret du 17 août 2023 a réduit la durée d'affiliation requise pour ouvrir le droit aux IJSS à 6 mois.

Cette nouvelle durée est applicable depuis le 20 août 2023. Toutefois, pour les assurées dont le congé de maternité a été augmenté (en raison d'un état pathologique), la nouvelle durée d'affiliation s'applique lorsque ce congé a débuté avant le 19 août 2023 (du fait de cet état pathologique).

Décret 2023-790 du 17 août 2023, JO 19 août

2. Les améliorations du Compte professionnel de prévention (C2P)

La loi portant réforme des retraites du 14 avril 2023 apporte plusieurs améliorations quant à l'acquisition de points sur un C2P et leur utilisation.

L'acquisition des points

Pour accumuler des points sur son C2P, un salarié doit être exposé pendant une certaine durée à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (c. trav. art. D.4163-2). Les décrets abaissent les seuils de 2 facteurs d'expositions :

- La durée minimale d'exposition requise pour le travail de nuit passe de 120 à 100 nuits par an.
- La durée minimale d'exposition requise pour le travail en équipes successives alternantes passe de 50 à 30 nuits par an.

Le nombre de points acquis par un salarié est égal à 4 multiplié par le nombre de facteurs de risques auxquels il est exposé (c. trav. art. R.4163-9).

L'utilisation du C2P

La valeur des points du C2P utilisés pour suivre une formation ou réduire son temps de travail est révisée à la hausse (c. trav. art. R. 4163-11) :

- 1 point donne droit à un abondement du CPF de 500€ (au lieu de 375€) ;

- 10 points permettent de financer un passage à mi-temps avec maintien de salaire sur 4 mois (au lieu de 3 mois). Les décrets fixent à 80 points le nombre maximal de points inscrits sur le C2P utilisables pour réduire son temps de travail avant 60 ans.

Décrets 2023-759 et 2023-760 du 10 août 2023, JO 11 août

3. Licenciement pour inaptitude : l'exigibilité d'une indemnité de préavis

Le salarié licencié pour inaptitude non professionnelle ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis (c. trav. art. L.1226-4).

Cependant, le salarié retrouve le droit à une telle indemnité si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (Cass. soc. 7 déc. 2017, n°16-22276).

L'arrêt du 5 juillet précise que **tous les manquements de l'employeur ne donnent pas le droit au versement d'une indemnité compensatrice de préavis** (tel que le défaut de reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois).

C'est l'imputabilité de la rupture causant l'inexécution du préavis qui doit déterminer si le salarié a droit au versement d'une telle indemnité.

Cass. Soc. 5 juillet 2023, n°21-25797

4. Licenciement en application d'un accord de performance collectif : respect d'un délai obligatoire

Un accord de performance collective permet d'aménager la durée du travail, la rémunération, de mettre en place un mécanisme de mobilité (professionnelle ou géographique), « pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi » (c. trav. art. L.2254-2).

Pour ce faire, l'employeur est en droit de licencier les salariés qui refuseraient cette modification, la rupture étant alors nécessairement fondée sur une cause réelle et sérieuse.

L'employeur a deux mois pour licencier un tel salarié.

C'est ce que rappelle la cour d'appel de Toulouse qui considère **qu'il ne s'agit pas d'un délai supplétif mais contraignant pour la validité du licenciement qui en découle.**

C'est ainsi que la Cour d'appel sanctionne par des dommages et intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié notifié plus de 4 mois après son refus de modifier son contrat de travail, en application d'un accord de performance collective.

CA Toulouse 23 juin 2023, 4^e ch. Sect. 1, n° RG 21/01577

5. Entreprises de 11 à 20 salariés : obligation d'organiser des élections en l'absence de candidats

Un CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L.2311-2).

L'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections et inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats au premier tour (c. trav. art. L.2314-5).

Par exception, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur invite les syndicats à la négociation du PAP à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel (c. trav. art. L.2314-9).

Le questions/réponses de la DGT (janvier 2020) dédié au CSE et le modèle de Cerfa (15248*04) mis à disposition par l'administration ont précisé qu'en l'absence de candidat aux élections, aucune élection ne devait être organisée.

A la lecture du nouveau Cerfa de PV de carence (15248*05), mis à disposition des employeurs le 8 août 2023, **il semblerait que l'employeur soit tenu d'organiser les élections quand bien même aucun salarié ne se serait porté candidat dans le délai imparti. L'employeur serait seulement dispensé de négocier le PAP.**

La DGT a depuis lors (le 23 août 2023), **confirmé cette interprétation en reconnaissant une erreur de leur part.** Le document Q/R dédié aux élections et mis en ligne sur le site du ministère du travail devrait être prochainement corrigé en ce sens.

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Boulangerie-Pâtisserie (artisanale)	Avenant n°31 du 23 décembre 2022 Frais de soins de santé	Arr. 10 juillet 2023 : JO, 28 juillet 2023
Commerces de gros	Avenant n°6 du 24 avril 2023 prévoyance	Arr. 31 juillet 2023 : JO, 04 août 2023
	Accord du 2 juin 2023 salaires	Arr. 16 août 2023 : JO, 23 août 2023
Entreprises de négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	Avenant du 24 mai 2022 prévoyance des non-cadres	Arr. 26 juillet 2023 : JO, 04 août 2023
Poissonnerie	Avenant du 23 mai 2023 rémunérations minimales	Arr. 31 juillet 2023 : JO, 08 août 2023
Transformation des grains	Avenant n°25 du 10 mai 2023 rémunération mensuelle minimum	Arr. 07 août 2023 : JO, 12 août 2023
Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	Avenant n°41 du 11 mai 2023 salaire	Arr. 07 août 2023 : JO, 12 août 2023
Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs	Accord du 26 avril 2023 salaires minima conventionnels	Arr. 14 août 2023 : JO, 22 août 2023
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	Avenant n°28 du 13 juin 2023 salaires	Arr. 16 août 2023 : JO, 23 août 2023
Entreprises de services à la personne	Avenant n°9 du 11 mai 2023 minimas conventionnels	Arr. 17 août 2023 : JO, 23 août 2023
Personnels des structures associatives cynégétiques	Avenant n°17 du 20 juin 2023 rémunération	Arr. 21 août 2023 : JO, 25 août 2023
Entreprises du paysage	Avenant n°38 du 13 juin 2023 salaires	Arr. 24 août 2023 : JO, 30 août 2023
Production agricole/CUMA	Avenant n°7 du 25 mai 2023 salaires	Arr. 24 août 2023 : JO, 30 août 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance ou sur le site de la FGTA-FO (<https://www.fgtafo.fr/>)