

# Récapitulatif des modifications législatives du travail

Septembre 2023



# Préambule

En ce mois de rentrée, nous vous proposons un récapitulatif sur les modifications de la législation du travail qui ont eu lieu cet été ainsi que les projets/propositions de lois à venir.

## **1. L'adoption de modifications législatives**

### **1.1. Protection en faveur des salariées victime d'une fausse couche**

La loi du 7 juillet 2023 apporte deux mesures à savoir la suppression du délai de carence pour l'indemnisation des arrêts maladie suite à une interruption spontanée de grossesse et une protection contre le licenciement.

### **1.2. Protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité**

Cette loi du 19 juillet 2023 permet notamment de garantir la protection contre le licenciement des salariés pendant le congé de présence parentale, et donne un congé pour décès d'un enfant de 12 ou 14 jours selon l'âge de l'enfant. Enfin, la loi simplifie également les démarches des parents bénéficiant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

### **1.3. Nouveau régime social des ruptures conventionnelles**

La loi du 14 avril 2023 de finance rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a unifié le régime de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle, par une contribution unique employeur de 30% (contre un forfait social de 20% avant). Le BOSS a précisé que ce nouveau régime social s'appliquera aux ruptures de contrat de travail qui interviennent à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

## **1.4. Elections professionnelles dans les entreprises de moins de 20 salariés**

La question se posait de savoir si lorsqu'aucun salarié ne s'était porté candidat pour les élections professionnelles d'une entreprise de 11 à 20 salariés, l'employeur était tenu d'organiser ces dernières. Le Ministère du travail confirme que l'employeur doit organiser les deux tours des élections professionnelles.

## **1.5. Période d'essai : la fin de la dérogation aux durées maximales**

A partir du 9 septembre 2023, il ne sera plus possible de fixer pour les CDI des périodes d'essai plus longues que la loi.

Pour rappel, la loi prévoit que la durée maximale d'une période d'essai pour les CDI est de :

- 2 mois (renouvelables 2 mois) pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois (renouvelables 3 mois) pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois (renouvelables 4 mois) pour les cadres

## **1.6. Signature de l'accord cadre sur le télétravail des transfrontaliers et frontaliers**

L'accord-cadre permet de maintenir la couverture sociale de **l'Etat de l'employeur** et non celui de l'état de résidence du salarié lorsque ce dernier télétravaille dans son pays de résidence moins de 50% de son temps de travail. En ce sens, si le temps de travail dans son pays de résidence dépasse ce seuil, la couverture sociale sera transférée au pays de résidence. La France ayant signé cet accord-cadre européen, celui-ci est applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

# **2. Apports jurisprudentiels**

## **2.1. Congés payés en arrêt maladie**

Dans un **arrêt du 13 septembre 2023**, la Cour de cassation se met en conformité avec le droit européen en matière de congés payés et permet une meilleure effectivité des droits des salariés.

Les salariés atteints d'une maladie ou victime d'un accident (**professionnel ou non professionnel**) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur **calcul la période d'absence**.

De plus, la Cour de cassation prévoit qu'en cas **d'accident du travail**, le calcul des droits à congé payés ne sera plus limité à la **première année** de l'arrêt de travail.

Enfin, la Cour de cassation admet que **la prescription** du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié **en mesure d'exercer** celui-ci en temps utile.

## **2.2. Nullité du forfait jours : CCN automobile et CCN prestataire de services dans le tertiaire**

Dans 3 arrêts rendus le 5 juillet 2023, la Cour de cassation s'est prononcée sur la validité de trois accords collectifs de branche mettant en place un dispositif de forfait annuel en jours.

Si elle considère que **la CCN du bâtiment** pour **les Etam** permet un suivi effectif et régulier de la charge de travail, il n'en va pas de même de celles de **l'automobile** et des **prestataires de services dans le tertiaire**.

En ce sens, pour ces deux branches, il ne sera plus possible de proposer des contrats en forfait jours pour les nouvelles embauches et les conventions de forfait jours pour les salariés déjà présents ne seront plus valides.

## **2.3. Forfait annuel en jours**

Dans un arrêt du 7 juin 2023, la Cour de cassation considère qu'un salarié soumis à une obligation de pointage donnant lieu à des relevés informatiques reprenant le nombre d'heures travaillées chaque jour, et qui doit effectuer 6 heures de travail pour voir une journée de travail validée ne **dispose pas d'une réelle autonomie** dans l'organisation de son emploi du temps, si bien **qu'il n'est pas éligible à une convention de forfait en jours**.

Avec cet arrêt, la Cour de cassation rappelle l'exigence du critère d'autonomie dans la validité du forfait jours, et le non suivi en heures des salariés en jours.

# **3. Projets/propositions de loi à venir**

## **3.1. Projet de loi transposant l'ANI sur le partage de la valeur**

L'ANI du 10 février 2023 a été transposé par l'Assemblée Nationale le 29 juin dernier et doit désormais faire l'objet d'un examen du Sénat. Ce projet de loi prévoit notamment la création de nouvelles

obligations de partage de la valeur pour les entreprises de plus de 11 salariés réalisant des bénéfices importants, ainsi que des modifications sur la participation, l'intéressement, la prime de partage de la valeur. Par exemple, cet ANI instaure à titre expérimental, sous certaines conditions, une obligation pour les entreprises de 11 à 50 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV,...)

### **3.2. Projet de loi « plein emploi »**

Ce projet vise notamment à réorganiser le service public de l'emploi autour de l'opérateur France Travail qui remplacerait Pôle emploi au 1er janvier 2024.

### **3.3. Proposition de loi pour l'instauration de congés menstruels**

Des députés ont déposé à l'Assemblée nationale une proposition de loi en faveur de congés menstruels pouvant aller jusqu'à 13 jours ouvrés par an.

### **3.4. Budget 2024 : des arrêts maladie plus contrôlés**

Dans son budget 2024 qui sera voté en automne au Parlement, le gouvernement souhaite lutter contre l'augmentation des coûts liés aux indemnités journalières de sécurité sociale. Ainsi, le gouvernement prévoit la mise en place d'un jour de carence « d'ordre public » ne pouvant être indemnisé ni par l'Etat ni par l'employeur. De plus, un allongement du nombre de jours de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale seraient à prévoir.

\*\*\*

*Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.*

## **Contact**

**Claire APPELGHEM**

Responsable du service RH/Droit social  
Claire.appelghem@groupe-aplitec.com  
01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38  
[www.groupe-aplitec.com](http://www.groupe-aplitec.com)