

► Le top 3 de l'actu

NOVEMBRE 2023

→ Loi

Réforme des retraites, la suite : nouvelles règles pour la retraite progressive, évolution du bonus-malus de la retraite complémentaire

(DECRETS n°2023-751 et n°2023-753 du 10 août 2023 & ANI du 5 octobre 2023)

Nous vous proposons de revenir sur les nouvelles dispositions issues des décrets du 10 août 2023. Nous ferons également un point sur la suppression du bonus/malus Agirc-Arrco pour décembre 2023.

❖ Retraite progressive

La retraite progressive permet aux salariés de cumuler l'exercice d'une activité à temps partiel et la perception d'une fraction de la pension de retraite.

Le nouvel article L.161-22-1-5 du code de la sécurité sociale prévoit les conditions de bénéfice de la retraite progressive pour les salariés :

- Avoir atteint l'âge d'ouverture et de liquidation du droit à la retraite abaissé de deux ans ;
- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres dans un ou plusieurs régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse ;
- Exercer une activité salariée à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours ou en demi-journées et justifier d'une quotité de temps de travail comprise entre 40% et 80% de la durée du travail à temps complet

exemples : entre 14h et 28h/semaine pour un salarié travaillant 35h/semaine et entre 87 et 174 jours pour une convention au forfait-jours de 218 jours

La retraite progressive demeure donc accessible deux ans avant l'âge légal de départ de la retraite. En effet, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive sera progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023 pour atteindre 62 ans en 2030.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Demandeur le bénéfice de la retraite progressive

Le salarié doit désormais adresser une demande de passage à temps partiel ou à temps réduit à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi

Réforme des retraites, la suite : nouvelles règles de la retraite progressive, évolution du bonus-malus de la retraite complémentaire

Jurisprudence

Congés payés non pris en raison d'une maladie : quelles limites au report ?

Le conseil

Faire le point sur votre dispositif de forfait-jours

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

réception, au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre de la retraite progressive.

Cette demande précise la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du dispositif.

Réponse de l'employeur

L'employeur doit répondre au salarié par lettre commandée avec accusé réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Désormais, le refus de l'employeur d'un passage à temps partiel du salarié souhaitant bénéficier de la retraite progressive doit être motivé. Ainsi, si le salarié remplit les conditions précitées, l'employeur ne pourra s'opposer à la demande de passage à temps partiel ou à temps réduit **que si la durée de travail souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise**, notion qui n'a pas encore été définie par les textes ou la jurisprudence.

⚠ Le défaut de réponse de l'employeur vaut accord de sa part.

Ouverture du bénéfice de la retraite progressive aux salariés non assujettis à une durée de travail

Les salariés non assujettis à une durée d'activité définie par un employeur (VRP, salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige, cadre dirigeant ...) peuvent désormais bénéficier du dispositif de la retraite progressive, sous réserve :

- que leur activité soit exercée à titre exclusif ;
- que leur activité leur procure un revenu annuel supérieur ou égal à 40% du Smic brut en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée calculé sur la durée légale du travail. Le revenu pris en compte sera celui de l'avant-dernière année civile précédant la date de la demande ;
- que le revenu professionnel fasse l'objet d'une diminution comprise entre 20% et 60%.

❖ Suppression du bonus/malus de la retraite complémentaire à partir de décembre 2023

Rappel – Le régime de retraite obligatoire de base (pension de base versée par la sécurité sociale) se cumule avec le régime de retraite complémentaire obligatoire (pension complémentaire versée par l'AGIRC ARRCO).

En 2019, le régime AGIRC-ARRCO a mis en place un dispositif bonus/malus sous forme d'un coefficient de solidarité (malus) et d'un coefficient de majoration (bonus) appliqué à la pension de retraite complémentaire.

En application de ce dispositif, l'assuré qui choisit de partir à l'âge légal subit une minoration temporaire de sa pension de retraite complémentaire. En revanche, l'assuré qui choisit de partir après l'âge légal pouvait se voir appliquer une majoration temporaire de sa pension de retraite complémentaire.

Ce dispositif invite donc à travailler un peu plus longtemps afin qu'aucune décote temporaire ne soit appliquée sur le montant de la pension de retraite complémentaire, voire afin d'obtenir un bonus, lui aussi temporaire.

En conséquence du report progressif de l'âge légal de départ en retraite (de 62 à 64 ans, loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023), le malus est **supprimé** (Article 2 de l'ANI du 5 octobre 2023) :

- Pour les assurés dont la retraite prend effet à compter du 1^{er} décembre 2023 ;
- Pour les assurés dont la retraite prend effet avant le 1^{er} décembre 2023, à compter du 1^{er} avril 2024.

De même, le coefficient majorant ou bonus sera **supprimé** pour les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961 dont la retraite du régime de base prend effet à compter du 1^{er} décembre 2023.

→Jurisprudence

Congés payés non pris en raison d'une maladie : quelles limites au report ?

CJUE, 9 novembre 2023 aff. C-271/22 à C-275/22

Les règles et le contexte

Maladie et acquisition de congés payés

En principe, un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Le code du travail (et, parfois, les conventions collectives) dresse la liste des absences susceptibles de générer un droit à congés payés (absences assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés).

Pendant longtemps, la loi française a exclu l'acquisition de congés payés pendant une période d'absence pour maladie non professionnelle et limitait l'acquisition de droits à congés payés en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Par plusieurs arrêts du 13 septembre 2023 ([voir notre brève du 19 septembre](#)), la Cour de cassation, à l'appui de textes européens, a conclu à la non-conformité du droit français et a considéré que les salariés acquièrent des congés payés y compris pendant une période d'absence pour maladie (professionnelle ou non).

Maladie et prise des congés payés

En droit français, les congés payés acquis doivent être pris pendant la période des congés sous peine d'être définitivement perdus. Ainsi, si un salarié n'a pas pris ses congés payés dans le délai imparti pour le faire, ces derniers sont, en principe, définitivement perdus.

La loi et la jurisprudence française permettent cependant un report de la prise de ces congés payés notamment en cas d'absence pour maladie, pour maternité, de congé parental (cf. [notre TOP 3 du mois d'octobre](#))... La loi aménage donc la règle de sorte qu'un salarié qui, *dans certaines situations*, est empêché de prendre, en temps utile, les congés payés qu'il a acquis, n'en soit pas définitivement privé.

De jurisprudence constante (à ce jour), le salarié absent pour maladie avant son départ en congé peut reporter ses congés payés. En revanche, si le salarié tombe malade pendant ses congés, ces derniers sont perdus et ne peuvent pas être reportés.

☛ Pensez cependant à vérifier les règles portées par vos conventions collectives, vos accords d'entreprise ou vos usages qui peuvent être plus favorables.

Le juge européen considère lui que le report toujours possible sans distinguer la date à laquelle intervient l'arrêt de travail pour raisons de santé. Il indique aussi qu'il est permis à une législation nationale ou une convention collective de limiter la période de report de congés payés et prévoir que, à l'expiration de ce délai, le salarié ne puisse plus y prétendre (CJUE, 22 nov. 2011, affaire C-214/10).

Or, ni la législation française, ni la législation européenne ne définissent une date limite de report des congés payés acquis, notamment en cas de maladie.

La question

Le salarié en arrêt maladie peut-il reporter, indéfiniment, la prise des congés payés qu'il a acquis ?

C'est le point que la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) était invitée à trancher sur interrogation d'un Conseil de prud'hommes.

La réponse de la CJUE

La CJUE, tranchant néanmoins le litige qui lui était soumis, se déclare incompétente pour définir la durée de report raisonnable des congés payés acquis non pris en raison de la maladie. Elle indique que c'est aux Etats membres qu'il revient de définir cette durée.

Il est donc clair qu'il appartient désormais au législateur d'intervenir pour fixer les règles du jeu. Les attentes sont fortes après la révolution jurisprudentielle du 13 septembre dernier en matière d'acquisition de congés payés.

Un accord collectif pourrait éventuellement combler la carence de la loi nationale en fixant une limite au report dans le temps de ces congés payés acquis. Cependant, il est prudent d'attendre que la loi française établisse des règles d'ordre public en la matière.

LE CONSEIL du Cabinet

Faire le point sur votre dispositif de forfait-jours

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Cet accord collectif doit déterminer :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait
- La période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs)
- Le nombre de jours compris dans le forfait (dans la limite de 218 jours)
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période
- Les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait
- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

La Cour de cassation s'attelle à contrôler le respect de ces exigences au fur et à mesure que les contentieux se présentent à elle.

 Récemment, la Cour de cassation a validé **l'accord de branche du 11 décembre 2012 applicable aux Etam du bâtiment** en indiquant que les garanties étaient suffisamment protectrices pour permettre la signature, sur ce fondement, de conventions individuelles de forfait-jours.

Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 21-23.294

 A l'inverse, elle a invalidé plusieurs accords de branche au motif qu'ils n'étaient pas suffisamment protecteurs pour le salarié.

Elle a jugé qu'ils ne garantissaient pas la « *protection de la sécurité et de la santé du salarié* » ou n'étaient pas « *de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé* ».

Les accords qui ont été invalidés sont issus des conventions collectives suivantes :

- **La convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile** du 15 janvier 1981.

Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 21-23.222 FS-B

- **La convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire** du 13 août 1999.

Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 21-23.387

- **La convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires** du 9 mai 2012.

Cass. soc., 14 sept. 2022, n° 20-20.572

La portée de la décision relative à la CCN des commerces de détail non alimentaires est toutefois limitée dans le temps, puisque par un avenant du 3 mai 2022, applicable depuis le 1er avril 2023, les partenaires sociaux ont refondu les dispositions relatives au forfait-jours attachées à cette convention collective.

Le texte ajoute un ensemble de garanties qui devrait (pas encore jugé) être considéré comme plus conforme aux exigences légales et jurisprudentielles entourant le dispositif de forfait-jours.

CONSEQUENCES :

Si vous relevez de l'une de ces conventions collectives, il convient de combler les carences de l'accord de branche invalidé par la Cour de cassation par la mise en place d'un dispositif propre à l'entreprise :

- Soit par le biais d'un accord d'entreprise prévoyant les mentions et garanties exigées par la loi et la jurisprudence (cf. liste citée précédemment).
- Soit de manière unilatérale par l'employeur, en prévoyant un dispositif par lequel ce dernier va *notamment* :
 - Etablir un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être rempli par le salarié ;
 - S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
 - Organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Attention : outre le fait de mettre en place un nouvel outil juridique interne à l'entreprise, il convient de pouvoir rapporter la preuve de l'effectivité de ces garanties.

A défaut, le salarié pourrait contester la validité de sa convention individuelle de forfait annuel en jours (donc revendiquer l'accomplissement d'heures supplémentaires, avec rappel de salaire correspondant...).

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/11/2023 : la liste des informations à fournir au salarié se renforce, notamment :

- à l'embauche, pour les éléments principaux de la relation de travail (durée du travail, congés payés, droit à la formation...),
- les postes à pourvoir en CDI (pour les salariés en CDD ou en intérim)...

Nos prochains événements

14 décembre 23 – L'égalité femme-homme dans l'entreprise |
[Informations/s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !