

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Kevin TORTIL
Juriste Droit Social

Congés payés & maladie... où en est-on aujourd'hui ?

RAPPEL

En France, la loi prévoit qu'un salarié en arrêt pour cause de maladie non professionnelle n'acquiert pas de congés payés durant son absence (en pratique, cette absence sera néanmoins sans effet sur ses droits durant les 4 premières semaines de son arrêt).

Les salariés qui sont sous le régime de l'**accident ou de la maladie professionnelle**, bénéficient quant à eux d'un **maintien quant à l'acquisition de leurs congés payés**, limité toutefois durant les 12 premiers mois de leur arrêt.

Ces dispositions vont à l'encontre du droit européen qui accorde davantage de garanties : un droit de 4 semaines de congés payés minimum par an pour les salariés malades et aucune limitation de durée pour les ceux en AT/MP.



Au cours du mois de septembre dernier, la Cour de cassation avait été amenée à prendre position à travers plusieurs affaires en affirmant que les dispositions du code du travail n'étaient pas conformes au droit européen et qu'il convenait donc de garantir aux salariés des droits à congés payés durant leur absence.

Cette nouvelle position avait donc soulevé beaucoup d'interrogations pour les entreprises sur le fait de savoir si elles devaient ou non désormais maintenir l'acquisition de congés payés pour les salariés

durant leurs arrêts, et si ces dispositions pouvaient être revendiquées par les salariés de manière rétroactive.

Face aux inquiétudes des entreprises sur le sujet, les pouvoirs publics s'étaient alors emparés de la question afin de déterminer une position claire et la démarche à suivre en pareille situation.

Le 18 mars dernier, un amendement visant à mettre en conformité les dispositions du code du travail avec le droit européen a été proposé par le gouvernement et adopté en première lecture par l'Assemblée nationale.

Celui-ci devrait être probablement adopté de manière définitive et donc applicable, vers la fin du mois d'avril.

CE QUE PREVOIT LE PROJET DE LOI

4 semaines garanties de congés

Un salarié en arrêt maladie pour raison non professionnelle, **continuerait d'acquérir des congés payés durant son absence à hauteur de 2 jours ouvrables par mois** (et non 2,5) et dans la **limite de 24 jours par an**.

Selon différents commentaires, le salarié qui aurait déjà acquis des congés payés avant le début de son arrêt (exemple 20 jours), continuerait d'acquérir des congés mais jusqu'à la limite des 24 jours prévu (soit seulement 4 jours dans notre exemple). Il conviendra d'en vérifier l'analyse à la sortie du texte.

Un salarié absent toute l'année disposerait donc en définitif de 4 semaines de congés, quand ses droits seraient aujourd'hui de 0.

Suppression de la limite d'1 an

Les salariés en arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle ne verraient désormais plus leurs droits à congés payés limités aux seuls 12 premiers mois de leur arrêt.

Ils **continueraient donc d'acquérir des droits à hauteur de 2,5 jours par mois durant toute la durée de leur arrêt**.

En pratique, cela signifie donc qu'un salarié en arrêt pendant 2 ans, pourrait justifier de 10 semaines de congés payés contre 5 actuellement.

Report des CP non pris pendant 15 mois

Il est fréquent que les salariés absents pour cause de maladie ne puissent pas prendre leurs congés acquis avant l'arrêt sur la période de référence du fait de leur arrêt de travail.

Jusqu'à présent, cette situation pouvait entraîner la suppression de ces congés.

L'amendement vise désormais à ouvrir la **possibilité de reporter la**

prise de ces congés payés acquis et non pris au retour du salarié dans un délai de 15 mois.

Pour les arrêts inférieurs à 1 an, ce délai de report court à compter de l'information que le salarié reçoit de son employeur dans les 10 jours qui suivent sa reprise d'activité, sur ses droits à congés.

Si à l'issue de cette période de **15 mois**, le salarié n'a pas soldé ses congés payés, ils seraient alors **considérés comme définitivement perdus**.

Le texte précise qu'il s'agit d'un **délai minimum légal**, que les conventions de branche pourraient librement augmenter.

Report des congés payés acquis pendant un arrêt de longue durée

Un salarié qui serait absent depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés, pourrait également **reporter les congés acquis durant son arrêt dans un délai de 15 mois**.

Néanmoins, et à la différence du cas précédent, **cette période débuterait à compter de la fin de la période d'acquisition concernée et non à son retour au travail**.

Ainsi, cette période de 15 mois pourrait débuter alors même que le salarié est toujours en arrêt de travail, de telle sorte que si le salarié ne reprend pas son poste avant la fin de la période, les congés acquis durant l'arrêt seraient alors perdus.

Cette mesure vise notamment à éviter des situations où les salariés se retrouveraient à acquérir des congés payés sans aucune limitation de temps.

Et la rétroactivité ?

Le projet de loi prévoit que les 2 nouvelles règles garantissant l'acquisition des 2 jours de congés par mois pendant un arrêt maladie et le report sur une période de 15 mois seraient applicables de manière rétroactive à compter du **1^{er} décembre 2009**.

Néanmoins, le texte prévoit un **délai de forclusion de 2 ans à compter de son entrée en vigueur**, délai dans lequel un salarié qui voudrait faire valoir ses droits devra formuler sa demande.

Pour les salariés ayant déjà quitté l'entreprise, le délai de prescription serait de 3 ans. Ainsi, un salarié ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans, ne serait plus en droit de demander une indemnisation au titre de ces nouvelles règles.



Réglementation



Par Delphine TOUCHEFEU

Juriste Droit Social

Le départ à la retraite de votre salarié : le départ volontaire



Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut demander à partir à la retraite quand bien même il ne bénéficierait pas d'une pension retraite à taux plein.

L'âge de départ

Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'âge légal de départ en retraite a été **relevé à 64 ans** pour les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1968. En revanche, pour les salariés nés entre 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge légal va augmenter progressivement de 62 à 64 ans.

Par ailleurs, certains salariés peuvent **partir de façon anticipée avant l'âge légal** :

- Les salariés reconnus inaptes sur contrôle médical ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% (62 ans)
- Les salariés handicapés étant atteint d'un taux d'incapacité permanente
- Les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'origine professionnelle
- Les salariés justifiant d'une carrière longue

- Les salariés utilisant leur compte personnel de prévention

Procédure à respecter

Le départ à la retraite émane du salarié à la différence de la mise à la retraite. Il ne s'agit pas d'une démission, pour autant le salarié se doit de respecter un préavis légal ou conventionnel si ce dernier est plus favorable (c'est-à-dire préavis plus court que le légal). La durée du préavis varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Il n'existe pas de procédure particulière à respecter, sauf si la convention collective ou le contrat de travail en prévoit une. Cependant afin de pouvoir déterminer la date de début du préavis et de prévenir toute contestation, **la remise d'un écrit est fortement recommandée**.

La gestion du départ

Désormais, les employeurs sont tenus de proposer à leurs salariés, qui souhaitent partir en retraite, **des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent**. Ces formations ont lieu durant le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, les salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un suivi médical renforcé, compte tenu de leur exposition à certains facteurs de risques, doivent passer **une visite médicale de fin de carrière**. Pour l'organisation de la

visite, l'employeur doit informer le service de santé dès qu'il a connaissance du départ à la retraite de son salarié et il avise ce dernier de la transmission de cette information.

Indemnité

Lors de son départ en retraite et en fonction de son ancienneté, le salarié peut bénéficier d'une **indemnité de départ en retraite**.

Cette indemnité est soumise à **cotisations et à impôt sur le revenu**.

Toutefois, pour bénéficier de cette indemnité, le salarié doit avoir demandé la liquidation de l'ensemble de ses droits à la retraite. En conséquence, l'employeur est en droit de réclamer à son salarié un justificatif (ex : copie de l'imprimé de demande pension). A défaut, si le salarié ne fournit pas le justificatif demandé, l'employeur peut refuser de verser l'indemnité.

Départ du salarié

Comme à tout salarié qui quitte l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié, qui part en retraite, un **reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation France Travail** (ex Pôle emploi). De plus, si l'entreprise a mis en place un dispositif d'épargne salariale, l'employeur doit remettre au salarié un état récapitulatif de cette épargne. Enfin, le salarié peut, au moment de son départ, demander le déblocage anticipé de ces sommes sans qu'elles soient soumises à l'impôt sur le revenu.

Réponses à vos questions



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Emploi des travailleurs handicapés : quelles sont vos obligations déclaratives ?

Toutes les entreprises d'au moins un salarié doivent déclarer le nombre de salariés handicapés qu'elles emploient. Il s'agit de la **déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)**.

En quoi consiste la DOETH ?

Cette formalité consiste à **mentionner le statut de travailleur handicapé** du salarié employé, et à préciser la situation dans laquelle se trouve ce salarié. Le statut de travailleur handicapé concerne :

- Toutes les personnes employées dans l'entreprise
- Les stagiaires
- Les bénéficiaires accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Parmi les salariés qui peuvent bénéficier du statut de travailleur handicapé, on peut citer **notamment** les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (**RQTH**), les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ou les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail.

Tout employeur a-t-il l'obligation d'employer des salariés handicapés ?

Non, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**OETH**) ne concerne que les entreprises **d'au moins 20 salariés**.

Les entreprises concernées par l'OETH doivent employer des travailleurs handicapés dans une proportion de **6 % de leur effectif moyen annuel**.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités qu'ils peuvent combiner entre elles :

- L'emploi direct de personnes handicapées
- L'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés
- Déductions liées à la passation de contrat de fournitures, sous-traitance et prestation de services
- Le paiement de la contribution **Agefiph** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Quand faire la DOETH ?

Pour tous les employeurs, quels que soient ses effectifs, la DOETH doit être réalisée tous les mois via la déclaration sociale nominative (DSN).

Pour les employeurs soumis à l'OETH, ils doivent effectuer une DOETH annuelle et obligatoire en plus des déclarations mensuelles. La déclaration annuelle DOETH doit être effectuée dans la DSN du mois d'avril (exigible le 5 et 15 mai) au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.

Pour les entreprises non soumises à l'OETH, et qui n'emploieraient aucun travailleur handicapé, la déclaration est tout de même à effectuer en renseignant zéro salarié handicapé.

Pour aller plus loin :

<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/OETH-Guide.pdf>



Le conseil du juriste

OETH attention aux démarchages abusifs !!

Des sociétés démarchent les entreprises afin d'obtenir les effectifs de travailleurs handicapés, en prétendant que les entreprises n'atteignent pas leur obligation d'emploi. Certaines prétendent agir au nom de l'Urssaf ou de l'Agefiph pour obtenir ces informations : or aucune société n'est mandatée pour cela.

Attention également aux emailings frauduleux dont oeth.org et AGEIPHF qui crée une confusion avec l'AGEFIPH.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Elsa BREUZIN - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock