

MODIFICATIONS SOCIALES SEPTEMBRE 2023

La loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 dans son article 3 et la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 dans ses articles 1 et 3 prévoient des modifications en matière de certains congés pour évènements familiaux, licenciement, recours au télétravail et versement des indemnités journalières.

Congés pour évènements familiaux :

L'article 3 de la loi n°2023-622 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité, modifie l'article L. 3142-4 du code du travail et allonge la durée de certains congés pour évènements familiaux, à savoir :

- ✓ Décès d'un enfant :
 - 14 jours ouvrables contre 7 jours auparavant lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge si l'enfant décédé est lui-même parent et si l'enfant décédé âgé de moins de 25 ans est à la charge effective et permanente du salarié. Ces jours ouvrables se cumulent avec le congé de deuil de 8 jours ouvrables donnant lieu à une IJSS équivalente à celle de maternité/paternité et à un complément de salaire de l'employeur éventuellement.
 - 12 jours ouvrables contre 5 jours auparavant dans les autres cas
- ✓ Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant :
 - 5 jours ouvrables contre 2 jours auparavant

Suite à ces modifications, l'article 41 de notre convention collective n'est plus à jour. Il faut donc à présent se référer à ces nouveautés.

Licenciement de certaines catégories de salariés :

L'article 3 de la loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 et l'article 1 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 prévoient désormais une période de protection contre le licenciement pour de nouvelles catégories de salariés. Pendant cette période, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour motif étranger à ces situations. Sont concernés :

- ✓ Les salariées ayant subi une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluse. La période de protection est fixée à 10 semaines suivant l'interruption de grossesse.

- ✓ Les salariés en congés de présence parentale bénéficient d'une période de protection pendant toute la durée du congé et si le congé est fractionné, pendant les périodes travaillées également

Télétravail pour les salariés proches aidants:

Dans le cadre de l'accès au télétravail, l'article 3 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 modifie l'article L-1222-9 du code du travail dans son renforcement de la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

La notion de « proche aidant » est remplacée par la notion de « salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche ».

L'employeur doit désormais motiver son refus. Une clause particulière sur les modalités d'accès au télétravail de ces salariés devra également figurer sur l'accord collectif ou la charte sur le télétravail de l'entreprise ainsi que la définition de cette notion de « salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche ».

Indemnités journalières :

Le décret n°2023-790 du 17 août 2023 modifie les articles R. 732-17 et D. 732-27 du Code Rural et de la pêche maritime qui prévoient désormais que la durée d'affiliation au régime d'assurance maladie est de 6 mois au moins (contre 10 mois auparavant) pour bénéficier des indemnités journalières en cas de congés maternité, paternité et d'adoption.

Cette mesure aura donc un impact sur le versement de l'indemnisation complémentaire de l'employeur aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Rupture conventionnelle :

Suite à la réforme des retraites, le forfait social de 20% sur les indemnités de rupture conventionnelle est supprimé. Il est remplacé par une contribution unique de 30% à la charge de l'employeur quelle que soit la situation du salarié au regard de la retraite.

La réforme modifie également le régime de l'indemnité de mise à la retraite. Elle est assujettie elle aussi à la contribution patronale de 30%.

A compter du 1^{er} septembre 2023, le salarié ayant droit à une pension de retraite de base voit son régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle évoluer comme suit :

- ✓ L'indemnité de rupture conventionnelle est imposable en totalité
- ✓ Elle est exonérée de cotisations dans la limite de 2 plafonds annuels de la SS (soit 87 984€ en 2023) à hauteur du montant le plus élevé entre soit le minimum légal et conventionnel de l'indemnité de licenciement sans limitation de montant, soit 50% de

l'indemnité ou 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédent la rupture

- ✓ Elle est assujettie à CSG et CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédent le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, et en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale
- ✓ Elle est soumise au forfait social de 30% sur la fraction exonérée de cotisations sociales

Si le salarié n'a pas droit à une pension de retraite de base, le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle évolue comme suit :

- ✓ L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas soumise l'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée soit, entre 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédent la rupture de son contrat de travail ou 50% du montant de l'indemnité si cette valeur est supérieure (dans la limite de 6 plafonds annuels de la SS soit 263 952€ en 2023) soit, le montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale
- ✓ Elle est exonérée de cotisations pour sa fraction imposable dans la limite de 2 plafonds annuels de la SS (soit 87 984€ pour 2023)
- ✓ Elle est exonérée de CSG et CRDS (sans abattement d'assiette) pour sa fraction exonérée de cotisations sociales dans la limite de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale
- ✓ Elle est soumise au forfait social de 30% sur la fraction exonérée de cotisations sociales.