



RENTREE SOCIALE

L'été "social" 2023 a été marqué par l'entrée en vigueur de plusieurs réformes.

ARRET DE TRAVAIL ET PROTECTION DES FEMMES CONFRONTEES A UNE FAUSSE COUCHE

La [Loi n°2023-567 du 7 juillet 2023](#) visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit des mesures relatives au bénéfice des IJSS et une protection accrue en matière de licenciement.

[ARRET MALADIE LIEE A UN FAUSSE COUCHE : SUPPRESSION DE DELAI DE CARENCE DE LA SECURITE SOCIALE – AU PLUS TARD LE 1^{ER} JANVIER 2024]

Actuellement : une salariée en arrêt maladie à la suite d'une interruption spontanée de grossesse (fausse couche) se voit appliquer un délai de carence de 3 jours pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie.

Réforme : la loi supprime ce délai de carence en cas d'arrêt maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse, ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée.

Date d'entrée en application : cette mesure entrera en application au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Rappel : après la 22^{ème} semaine d'aménorrhée, la salariée bénéficie déjà de plein droit d'un congé de maternité (avec IJSS maternité sans délai de carence) d'une durée maximale de 16 semaines.

C'est mesure **ne concerne pas** l'éventuel **complément employeur** prévu par le code du travail ou la convention collective.

[PROTECTION CONTRE UNE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL APRES UNE FAUSSE COUCHE]

Réforme : Sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les **10 semaines** suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement



constatée ayant eu lieu entre les 14^e et 21^e semaine d'aménorrhée incluses (c. trav. art. 1225-4-3 nouveau).

Date d'entrée en application : 9 juillet 2023

RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES

La [loi n° 2023-622](#) du 19 juillet 2023 vise à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

[ALLONGEMENT DE LA DUREE MINIMALE DE CERTAINS CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX]

Congé pour **décès d'un enfant** :

- **12 jours** ouvrables (contre 5 actuellement),
- **14 jours** ouvrables (contre 7 actuellement) en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Rappel : ces jours sont cumulables avec le congé de deuil parental, en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Congé pour **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 (2 actuellement)



Des **fiches pratiques** sont disponibles sur le site du ministère du travail

- [Les congés et absences pour enfant malade](#)
- [Les congés pour événements familiaux et le congé de deuil](#)

[RECOURS FACILITE AU TELETRAVAIL]

Les entreprises dotées d'une charte ou d'un accord télétravail devront y préciser "*les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail*".

Dans les entreprises où, en l'absence d'accord collectif ou de charte, le télétravail se met en place par accord entre l'employeur et le salarié, l'employeur devra motiver un éventuel refus de télétravail à tout salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche qui le demande.

Rappel : ce dispositif est déjà applicable aux proches aidants d'une personne âgée



[INTERDICTION DU LICENCIEMENT DU SALARIE EN CONGE DE PRESENCE PARENTALE]

La loi **interdit de rompre le contrat** de travail des salariés **pendant le congé de présence parentale**, ainsi que pendant les périodes travaillées en cas de congé pris de manière fractionnée ou à temps partiel, sauf si l'employeur peut justifier :

- d'une faute grave du salarié ;
- ou d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

[LE VERSEMENT DE L'ALLOCATION JOURNALIERE DE PRESENCE PARENTALE (AJPP) EST FACILITE]

Les caisses d'allocations familiales (CAF), pourront accorder une avance d'allocation journalière de présence parentale (AJPP), dans l'attente de l'avis du service de contrôle médical de l'organisme d'assurance maladie dont dépend l'enfant

CONGES MATERNITE, PATERNITE OU ADOPTION : DIMINUTION DE LA DUREE D'AFFILIATION POUR OUVRIR DROIT AUX IJSS

Le [décret n°2023-790](#) du 17 août 2023 réduit la durée d'affiliation à la sécurité sociale requise pour bénéficier des IJSS. Celle-ci est réduite de 10 à **6 mois**, appréciée, selon le cas à la date présumée d'accouchement (IJSS de maternité), à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

SANTE AU TRAVAIL : LE SUIVI DES SALARIES MULTI-EMPLOYEURS

Le [décret n° 2023-547](#) du 30 juin 2023 organise le suivi des salariés multi-employeurs occupant des **postes identiques** en évitant, pour un même salarié, la multiplicité des visites diligentées pour le compte des différents employeurs.

Ce suivi est subordonné aux conditions suivantes :

- exécuter simultanément au moins **deux contrats de travail**, peu important que ceux-ci soient à durée déterminée ou indéterminée,
- les emplois occupés doivent relever de la **même catégorie socioprofessionnelle** selon la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics,



- les emplois occupés doivent donner lieu au **même type de suivi individuel** de l'état de santé du travailleur (suivi individuel classique, adapté ou renforcé).

C'est le **Service de Prévention en Santé au Travail Interentreprise (SPSTI)** de l'**employeur principal**, c'est-à-dire celui avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne, qui prend la décision de mettre en place ce type de suivi. Il en informe alors le salarié et les **autres employeurs**. Ces derniers **doivent** alors **adhérer** au SPSTI de l'employeur principal.

La **visite de reprise** doit être sollicitée par l'employeur principal sauf en cas d'accident du travail. Dans ce cas, la visite de reprise doit être demandée par l'employeur ayant déclaré l'accident du travail.

Cotisation :

- A compter du 1^{er} janvier 2024 : Le SPSTI se charge de **répartir la cotisation annuelle entre les différents employeurs**, sur la base de la situation de l'emploi au 31 janvier.
- Pour l'année 2023 : si le SPST de l'employeur principal constate qu'un ou plusieurs salariés employés au sein de ses entreprises adhérentes relèvent du suivi mutualisé de l'état de santé au 31 juillet 2023, la cotisation due à ce titre est répartie à parts égales entre les employeurs du ou des salariés concernés, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

Au-delà du 31 juillet 2023, si un salarié donne lieu à un suivi mutualisé, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire au titre de l'année 2023.

REFORME DES RETRAITES : MISE A LA RETRAITE ET RUPTURE CONVENTIONNELLE NOUVELLE CONTRIBUTION

[MISE A LA RETRAITE : REGIME PLUS FAVORABLE]

Actuellement

Un employeur ne peut mettre un salarié à la retraite qu'à partir du moment où ce dernier a atteint l'âge lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, même s'il ne remplit pas la condition de durée d'assurance requise, soit 67 ans.

L'employeur doit alors respecter une procédure spécifique et, si le salarié a moins de 70 ans, il doit obtenir l'accord du salarié. **Dès que le salarié a 70 ans, l'employeur peut mettre d'office le salarié à la retraite.**

Cette mise à la retraite ouvre droit au salarié de bénéficier d'une indemnité dont le montant est au minimum égal au montant de l'indemnité de licenciement. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans certaines limites. En revanche, **l'employeur doit s'acquitter d'une contribution spécifique de 50 %**. Cette contribution est due sur l'intégralité de l'indemnité, y compris sur la partie exonérée.



A partir du 1er septembre 2023

La contribution de 50 % est supprimée et est remplacée par une **contribution patronale de 30 %** due uniquement sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations.

Selon le BOSS, cette nouvelle contribution concerne la "*rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023*", c'est-à-dire la fin du préavis.

[RUPTURE CONVENTIONNELLE : LE FORFAIT SOCIAL DE 20 % EST REMPLACÉ PAR UNE CONTRIBUTION PATRONALE DE 30 %]

Actuellement

Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle varie selon que le salarié est ou non en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime légalement obligatoire :

- Si **le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse** : l'indemnité de rupture conventionnelle est intégralement imposable et soumise aux cotisations et contributions sociales. En revanche, l'indemnité est exonérée du forfait social de 20 %,
- Si **le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de vieillesse** : l'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales, dans certaines limites. En revanche, le forfait social est dû au taux de 20 % sur la partie d'indemnité exonérée de cotisations sociales.

A compter du 1^{er} septembre 2023

Un seul régime sera applicable :

- l'indemnité est **exonérée** de cotisation et de CSG/CRDS dans les limites prévues par la législation sociale, **y compris si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse** d'un régime légalement obligatoire ;
- le **forfait social** est **remplacé** par une **contribution patronale de 30 %** due sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations.

Comme pour le départ à la retraite, il convient de se référer à la date de fin du contrat de travail et non à la date de signature ou d'homologation d'une rupture conventionnelle, ni a priori à la date de versement de l'indemnité.



L'AFFICHAGE DU NET SOCIAL SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Depuis le 1^{er} juillet 2023, une nouvelle rubrique doit figurer sur le bulletin de salaire : le **net social**. Pour en savoir plus, retrouvez notre circulaire traitant du sujet.

