



7 septembre 2023

C'est la rentrée et avec la reprise, l'heure a sonné de faire le point sur les changements en matière de droit social.

Pour les experts* du **groupe SVP**, service historique d'information et d'aide à la décision des entreprises (6 000 structures clientes), l'actualité est marquée notamment par des modifications concernant la **période d'essai**, le **cumul emploi-retraite**, de nouvelles **mesures en faveur de la parentalité** et un nouveau régime social applicable aux **indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite**.

Si vous souhaitez approfondir l'un ou l'autre de ces sujets, les experts SVP se tiennent à votre disposition pour toute demande d'interview ou d'éclairage. N'hésitez pas à nous contacter !

- **Période d'essai : respect des durées maximales légales**

A compter du 9 septembre 2023, les entreprises devront se conformer au Code du travail pour l'application des durées maximales des périodes d'essai. En application de la loi DDADUE du 9 mars 2023, certaines branches revoient donc leurs dispositions.

En effet, depuis la loi n°2023-171 du 9 mars 2023 (DDADUE), et afin de se mettre en conformité avec la directive 2019/1152 qui limite la durée des périodes d'essai à 6 mois, les dispositions du Code du travail relatives à la possibilité, pour les CDI, d'allonger conventionnellement la durée des périodes d'essai ont été modifiées.

Ainsi, à compter du 9 septembre 2023, **il ne sera plus possible de fixer des durées de périodes d'essai plus longues que celles prévues par le Code du travail.**

Il convient de rappeler que jusqu'à présent, les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 permettaient aux employeurs de déroger aux dispositions légales et d'appliquer des durées plus longues aux périodes d'essai pour un CDI.

Dès le 9 septembre 2023, il ne sera donc plus possible d'aller au-delà des durées maximales prévues par la loi à savoir :

- 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.

- **Cumul emploi-retraite : création de nouveaux droits**

A compter du 1er septembre 2023, la réforme des retraites rend le **cumul emploi-retraite total** (cumul intégral de la pension et des nouveaux revenus) **créateur de nouveaux droits**. Ainsi, les salariés remplissant les conditions du cumul-emploi retraite total pourront bénéficier d'une seconde pension de retraite.

Toutefois, si la reprise d'activité a lieu chez le dernier employeur, le salarié devra respecter un délai de carence de 6 mois après la liquidation de sa pension de vieillesse (sauf pour les assurés ayant liquidé leur pension de retraite au plus tard 6 mois après la publication de la loi, soit au plus tard le 15 octobre 2023).

Cette seconde pension bénéficiera du taux plein, sans décote ni surcote. Elle sera plafonnée (5% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit un montant maximum de 2199,60€ en 2023) et ne fera l'objet d'aucune majoration, aucun supplément ni aucun accessoire. **Elle n'aura aucune incidence sur le montant de la première pension et ne pourra pas faire l'objet d'un versement forfaitaire unique.**

Sous réserve de dispositions particulières, la seconde pension sera calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables à la pension vieillesse du régime dont relève l'assuré au titre de sa nouvelle activité.

Le salaire servant de base au calcul de la pension sera le salaire mensuel moyen correspondant aux cotisations permettant la validation d'au moins un trimestre d'assurance et versées entre la date à laquelle l'assuré remplit les conditions du cumul emploi-retraite total et la date d'entrée en jouissance de la nouvelle pension de vieillesse.

Par dérogation, pour le calcul de la nouvelle pension des travailleurs indépendants, il sera tenu compte du revenu annuel de l'année durant laquelle celle-ci prend effet.

La demande sera adressée par l'assuré au régime de retraite de base dont il relève au titre de la nouvelle pension qu'il sollicite via un formulaire commun à tous les régimes concernés et conforme à un modèle fixé par arrêté.

- **La parentalité : plusieurs dispositions favorables**

Plusieurs dispositions sont intervenues cet été autour de la parentalité.

Tout d'abord, la loi du 19 juillet 2023 visant 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, **allonge la durée du congé lié au décès d'un enfant.**

Ce congé passe de 7 jours à **14 jours minimum** pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Dans les autres cas, le congé passe de 5 jours à 12 jours minimum.

De plus, le **congé lié à l'annonce de la survenue d'un cancer, d'un handicap ou d'une pathologie chronique de l'enfant** passe de 2 jours à **5 jours minimum.**

Ces nouvelles durées sont entrées en vigueur depuis le 21 juillet 2023.

Cette même loi crée aussi l'article L. 1225-4-4 du Code du travail. Il est instauré une **protection contre le licenciement des salariés bénéficiaires d'un congé de présence parentale** : aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant ce congé, y compris pendant les périodes travaillées lorsque le congé est pris de manière fractionnée ou à temps partiel. Par exception, le contrat peut être rompu si l'employeur justifie d'une faute grave du salarié ou d'une impossibilité de maintenir le contrat en invoquant un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.

Enfin, la loi du 19 juillet 2023 modifie l'article L1222-9 du Code du travail relatif au télétravail. L'accord collectif ou la charte doit désormais **préciser les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche** et l'employeur ne pourra refuser l'accès au télétravail à ces salariés sans motiver son refus.

En second lieu, la loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'**accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse** a supprimé le délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'incapacité de travail suite à une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée. Cette disposition s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard à compter du 1er janvier 2024.

La loi prévoit aussi l'interdiction de rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée incluse. Pendant cette période, le contrat peut

néanmoins être rompu en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse. Cette interdiction s'applique à compter du 9 juillet 2023, lendemain de la publication de la loi.

- **Les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : un nouveau régime social**

Le régime social des indemnités de rupture conventionnelle a évolué au 1er septembre.

Avant cette date, le régime social de l'indemnité était différent selon l'âge du salarié :

- lorsque ce dernier avait atteint l'âge minimum de départ à la retraite (y compris dans le cadre du dispositif carrière longue), l'indemnité de rupture conventionnelle était intégralement soumise à l'impôt sur le revenu, à charges sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Compte tenu de cet assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, le forfait social n'était pas dû.
- pour les autres salariés, le régime applicable était strictement le même qu'en matière d'indemnité de licenciement pour motif personnel, à une exception près : le forfait social de 20 % était dû sur la partie exonérée de cotisations sociales.

Depuis le 1er septembre 2023, tous les salariés sont désormais soumis aux mêmes règles. Ainsi, **l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales et de CSG CRDS dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement.**

En parallèle, le forfait social n'est plus dû sur l'indemnité de rupture conventionnelle mais il est remplacé par une **contribution patronale spécifique**. Cette contribution, dont le taux est fixé à 30%, est due sur la partie de l'indemnité exclue de l'assiette de cotisations sociales.

La loi a prévu que ces changements s'appliquent aux ruptures de contrat de travail intervenant au 1er septembre 2023.

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a précisé que ce nouveau régime s'applique aux indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

Concrètement, il faut retenir la date de rupture du contrat indiquée dans le formulaire Cerfa (qui intervient au plus tôt le lendemain de l'homologation) et non la date signature de la convention de rupture, ni celle du versement de l'indemnité.

Le **régime social des indemnités de mise à la retraite** a évolué également depuis le 1er septembre.

Initialement, l'employeur qui mettait à la retraite un salarié devait s'acquitter d'une contribution patronale spécifique de 50% calculée sur la totalité de l'indemnité de mise à la retraite.

Depuis le 1er septembre 2023, cette dernière est remplacée par une **contribution patronale de 30%**, laquelle sera uniquement due sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale. Le taux et l'assiette de cette contribution sont donc modifiés.

Selon le BOSS, ce nouveau régime s'applique aux indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

Concrètement, **il faut donc retenir la date de fin de préavis**, et non la date de notification de la mise à la retraite.

* Experts groupe SVP : Mathilde Peslerbe, Christine Robot, Anais Vallée et Sonia Yanguï

Contact presse :

Line Derambure | Responsable communication | lderambure@svp.com | 06 75 74 79 36

A propos de SVP :

Créé en 1935, SVP est une entreprise proposant un service d'informations et d'aide à la décision pour les managers, élus des structures privées ou publiques.

Ce service unique (par téléphone et/ou internet) permet de répondre aux besoins des professionnels et ainsi obtenir des informations fiables et ce, dans l'immédiateté (85% des réponses sont fournies immédiatement). Avec plus de 200 experts, SVP sait répondre à toutes les questions de ressources humaines, fiscalité, réglementation technique, relations contractuelles, etc.

Les Experts SVP sont des professionnels formés, issus de formation supérieure et salariés de l'entreprise.

Pour plus d'infos : <https://www.svp.com/>