

# W Social Webinaire

24 Novembre 2023

Bienvenue au 8<sup>ème</sup>  
Webinaire

Intervenants : Maud CURIE, Aliya KUREEMUN & Romain BIDAULT

### 1. Actualités conventionnelles

- Salaires minima dans la branche

### 2. Actualités législatives et réglementaires

- PLF & PLFSS pour 2024 : les mesures sociales intéressant les entreprises
- Revalorisation du PASS pour 2024

### 3. Actualité jurisprudentielle

- Point d'information sur les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023

### 4. Présentation des dernières publications de la FNTP



# NÉGOCIATION DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES TP

## Salaires minima des Cadres pour 2024

- A l'issue de 2 séances de négociation, le projet d'accord du 14 novembre 2023 est ouvert à signature jusqu'au vendredi 8 décembre 2023.
- L'inflation glissante (INSEE) en octobre est à 4%.
- La moyenne de revalorisation des 9 niveaux Cadres s'élève à **3,9%** en moyenne arithmétique et **4%** en moyenne pondérée par les effectifs.

## Salaires minima des Ouvriers et des ETAM et indemnités de petits déplacements pour 2024

- Les négociations se dérouleront du 10 novembre au 15 décembre 2023, au niveau de chaque FRTP.
- La FNTF publiera les premiers résultats des négociations sur son site internet dès le mois de décembre.





## RAPPEL DU CALENDRIER LÉGISLATIF

27 septembre

Conseil des  
ministres +  
dépôt au  
parlement

17 octobre

1<sup>ère</sup> séance  
publique  
devant l'AN

18 octobre

Recours au  
49-3 sur le  
volet  
« Recettes »

8 novembre

Recours au  
49-3 sur le  
volet  
« Dépenses »

4 décembre

Examen en  
séance  
publique au  
Sénat sous  
réserve de sa  
transmission



Attention : Le texte présenté n'est qu'un projet et les dispositions présentées sont susceptibles d'évoluer.

## PRIME TRANSPORT : PROLONGATION RÉGIME D'EXONÉRATION

- **Qu'est ce que c'est ?**

Dispositif facultatif de prise en charge, par l'employeur, des **frais de carburant et d'alimentation** des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, exposés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail.

- **Quel est le régime social & fiscal ?**

**Exonération** d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG/CRDS dans certaines limites.

- **Que prévoit le PLF 2024 ?**

- Prolongation pour 2024 du dispositif d'exonération à hauteur de ce qui était prévu en 2022/2023
- Majoration de façon pérenne de 100 € les plafonds d'exonération de droit commun à partir de 2025.



## PRIME TRANSPORT : TABLEAU DE SYNTHÈSE

	Montant exonéré d'impôt sur le revenu, cotisations et CSG/CRDS (par an & par salarié)			
	2021	2022/2023 (montant temporaire dérogatoire)	2024 (PLF 2024)	2025 (PLF 2024)
Frais de carburant	200 €	400 €	400 €	300 €
Frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène	500 €	700 €	700 €	600 €

## FORFAIT MOBILITÉS DURABLES : PROLONGATION RÉGIME D'EXONÉRATION

- **Qu'est ce que c'est ?**

Dispositif facultatif de prise en charge, par l'employeur, des frais de déplacement domicile-travail des salariés effectués à **vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée.**

- **Quel est le régime social & fiscal ?**

Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG/CRDS dans certaines limites.

- **Que prévoit le PLF 2024 ?**

Prolongation pour 2024 du dispositif d'exonération à hauteur de ce qui était prévu en 2022/2023.

## FORFAIT MOBILITÉS DURABLES : TABLEAU DE SYNTHÈSE

### Montant exonéré d'impôt sur le revenu, cotisations et CSG/CRDS (par an & par salarié)

2021	2022/2023 (montant temporaire dérogatoire)	2024 (PLF 2024)	2025 (PLF 2024)
500 €	700 €	700 €	500 €

## FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS : PROLONGATION RÉGIME D'EXONÉRATION

- **Qu'est ce que c'est ?**

Dispositif obligatoire de prise ne charge, par l'employeur, **des titres d'abonnement aux transports publics de personnes** (tarif 2<sup>ème</sup> classe) ou de services publics de location de vélos souscrits par les salariés à hauteur de **50 % minimum**, pour leurs déplacements domicile-travail.

- **Quel est le régime social & fiscal ?**

- Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG/CRDS.
- Par tolérance, exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG/CRDS de la prise en charge des frais au-delà de 50 % dans la limite des frais réellement engagés lorsque l'éloignement de la résidence habituelle ne résulte pas de convenances personnelles.

- **Que prévoit le PLF 2024 ?**

Prolongation pour 2024 du dispositif d'exonération à hauteur de ce qui était prévu en 2022/2023.

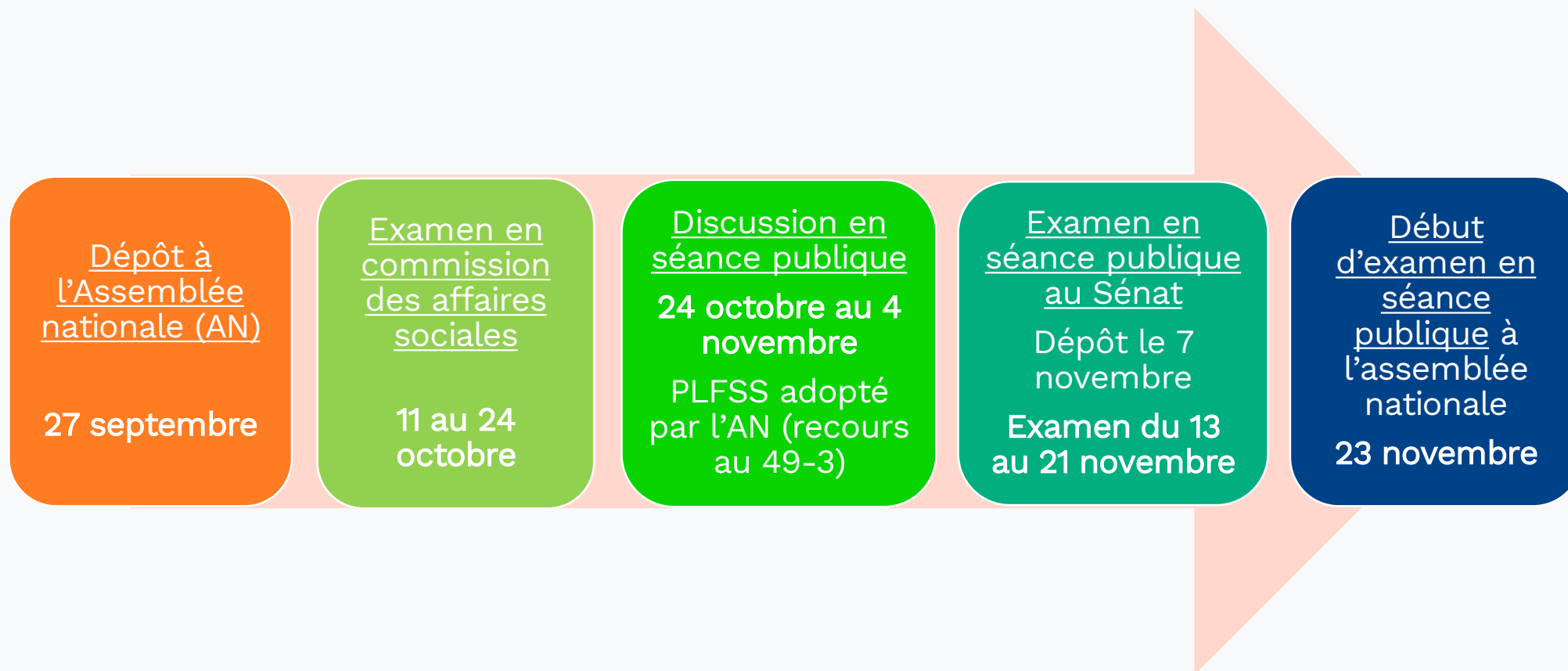
## FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS : TABLEAU DE SYNTHÈSE

### Montant exonéré d'impôt sur le revenu, cotisations et CSG/CRDS (par an & par salarié)

2021	2022/2023 (montant temporaire dérogatoire)	2024
A hauteur de 50 %	A hauteur de 75 % sans condition particulière en cas d'éloignement du domicile du lieu de travail	A hauteur de 75 % sans condition particulière en cas d'éloignement du domicile du lieu de travail



## RAPPEL DU CALENDRIER LÉGISLATIF



## MESURES PRINCIPALES

- I. Disposition relative aux réductions du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie et du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales.
- II. Disposition relative aux indemnités de rupture conventionnelle individuelle.
- III. Dispositions relatives au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).
- IV. Mesures diverses.



Attention : Le texte présenté n'est qu'un projet et les dispositions présentées sont susceptibles d'évoluer.



## I. DISPOSITION RELATIVE AUX RÉDUCTIONS DES TAUX DE COTISATIONS PATRONALES D'ASSURANCE MALADIE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (1/5)

- **Qu'est-ce que c'est ?**

« Bandeau maladie »	« Bandeau famille »
<p>Réduction du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie de <u>6 points</u> pour les salariés dont les revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations n'excèdent pas 2,5 fois le SMIC.</p>	<p>Réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales de <u>1,8 point</u> pour les salariés dont les revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations n'excèdent pas 3,5 fois le SMIC.</p>
<p>Cette réduction s'applique pour les employeurs éligibles à la réduction générale de cotisations autrement appelée « réduction Fillon » (L. 241-2-1 du Code de la sécurité sociale).</p>	<p>Cette réduction s'applique pour les employeurs éligibles à la réduction générale de cotisations autrement appelée « réduction Fillon » (L. 241-6-1 du Code de la sécurité sociale).</p>
<p>Le taux de la cotisation d'assurance maladie est réduit de 6 points, soit de <b>13 % à 7 %</b>.</p>	<p>Le taux de la cotisation d'allocations familiales est réduit de 1,8 point, soit de <b>5,25 % à 3,45 %</b>.</p>

## I. DISPOSITION RELATIVE AUX RÉDUCTIONS DES TAUX DE COTISATIONS PATRONALES D'ASSURANCE MALADIE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (2/5)

### Taux de cotisations auquel peut être éligible un employeur selon le montant de la rémunération de son salarié

Taux de cotisations  
(en % de la  
rémunération)



Rémunération  
(exprimée en  
nombre de SMIC)

## I. DISPOSITION RELATIVE AUX RÉDUCTIONS DES TAUX DE COTISATIONS PATRONALES D'ASSURANCE MALADIE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (3/5)

### Que prévoit le PLFSS 2024 ?

Pour le « **bandeau maladie** », les employeurs bénéficieront de la réduction du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie, à condition que la rémunération du salarié n'excède pas :

- « un montant, fixé par décret, qui ne peut être inférieur à 2,5 fois le salaire minimum de croissance (SMIC) applicable au 31 décembre 2023[ ] et 2 fois le SMIC « de l'année N » dans la limite de 2,5 fois le SMIC « de l'année N » ».

Apport du Sénat

Pour le « **bandeau famille** », les employeurs bénéficieront de la réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales, à condition que la rémunération du salarié n'excède pas :

- « un montant, fixé par décret, qui ne peut être inférieur à 3,5 fois le salaire minimum de croissance applicable au 31 décembre 2023[ ] et 2 fois le SMIC « de l'année N » dans la limite de 3,5 fois le SMIC « de l'année N » ».

Apport du Sénat

## I. DISPOSITION RELATIVE AUX RÉDUCTIONS DES TAUX DE COTISATIONS PATRONALES D'ASSURANCE MALADIE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (4/5)

### Conséquences

- Il appartiendra au gouvernement de déterminer par décret les plafonds, sans que ces derniers soient :
  - ni inférieurs au plancher de 2 fois le SMIC « de l'année N » ainsi qu'aux planchers de 2,5 (ou 3,5) fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023 ;
  - ni supérieurs aux plafonds de 2,5 (ou 3,5) fois le SMIC « de l'année N ».
- Le fait d'établir des plafonds inférieurs aux plafonds actuels aura pour conséquence de réduire le nombre de salariés pour lesquels les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction du taux de cotisations d'assurance maladie et/ou d'allocations familiales.

### Objectif

- En raison des augmentations successives et régulières du SMIC, permettre une revalorisation maîtrisée des plafonds de rémunération applicables à ces dispositifs à partir de 2024.

## I. DISPOSITION RELATIVE AUX RÉDUCTIONS DES TAUX DE COTISATIONS PATRONALES D'ASSURANCE MALADIE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (5/5)

- **Exemple : Pour l'année 2026, le plafond déterminé par décret, concernant le « bandeau maladie » ne pourra être :**
  - inférieur
    - à 2,5 fois le salaire minimum de croissance (SMIC) applicable au 31 décembre 2023 ;
    - et à 2 fois le SMIC « applicable pour 2026 ».
  - supérieur
    - à 2,5 fois le SMIC « applicable pour 2026 ».
- **Exemple : Pour l'année 2026, le plafond déterminé par décret, concernant le « bandeau famille » ne pourra être :**
  - inférieur
    - à 3,5 fois le salaire minimum de croissance (SMIC) applicable au 31 décembre 2023 ;
    - et à 2 fois le SMIC « applicable pour 2026 ».
  - supérieur
    - À 3,5 fois le SMIC « applicable pour 2026 ».



Le SMIC « applicable pour une année N » est celui calculé selon les modalités prévues au deuxième alinéa du III du même article L. 241-13. Il peut donc évoluer en cours d'année.

## II. DISPOSITION RELATIVE AU RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

### Article 10 sexies

Article  
FNTF

Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG CRDS	Contribution patronale spécifique
<p>Le salarié <b>n'a pas atteint</b> l'âge de la retraite dans un régime obligatoire de base</p> <p>Exonérée dans la <b>limite la plus élevée</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de 6 PASS ;</li> <li>- soit le montant légal ou conventionnel</li> </ul>	<p>Exonérée dans la <b>limite la plus élevée(*)</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit le montant légal ou conventionnel</li> <li>- soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ;</li> <li>- sans que le montant exclu puisse excéder 2 PASS</li> </ul>	<p>Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 PASS</p> <p>Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1<sup>er</sup> euro</p>	<p>Assujettie <b>au taux de 30 %</b> à la charge de l'employeur <b>sur la part</b> de l'indemnité de rupture conventionnelle <b>exonérée de cotisations</b></p>
<p>Le salarié <b>a atteint</b> l'âge de départ à la retraite dans un régime obligatoire de base :</p> <p><b>Imposable dès le 1<sup>er</sup> euro</b></p>	<p>Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1<sup>er</sup> euro</p>		

Interprétation FNTF confirmée par le PLFSS

Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle en supprimant le critère lié au bénéfice d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

La contribution spécifique CNAV de 30 % se substitue au forfait social de 20 %

Toute rupture du contrat via une RCI intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 entraînera l'application du nouveau régime (*précisions figurant dans le BOSS*)

(\*) régime social applicable y compris si l'indemnité est intégralement assujettie à impôt sur le revenu

### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : CONTRE-VISITE PATRONALE (1/5)

Contre-visite patronale ≠ Contre-visite à l'initiative de la CPAM

Contre-visite patronale	Contre-visite à l'initiative de la CPAM
L'employeur, tenu de verser un complément de rémunération en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident constaté par certificat médical, <b>peut diligenter une contre-visite en sollicitant un médecin</b> (art. L. 1226-1 du Code du travail).	Le service de l'IJSS est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire de se <b>soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical</b> (art. L. 315-1 et L. 315-2, III du Code de la sécurité sociale).

### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : CONTRE-VISITE PATRONALE (2/5)

Dans le cadre de la contre-visite patronale, le médecin sollicité par l'employeur qui conclut à :

Régime actuel  
(L. 315-1 du  
CSS)

Une absence de justification  
d'un arrêt de travail

ou

Une impossibilité de procéder à  
l'examen de l'assuré

Doit transmettre son rapport au service du contrôle médical de la CPAM sous 48 heures en précisant s'il a ou non procédé à un examen médical de l'assuré concerné.

Le service du contrôle médical de  
la CPAM

Soit demande à la caisse de suspendre  
les indemnités journalières.

Soit procède à un nouvel examen de la situation  
de l'assuré (contre-visite de la CPAM).



### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : CONTRE-VISITE PATRONALE (3/5)

#### Article 27

Modifications  
prévues

Dans le cadre de la contre-visite patronale, le médecin sollicité par l'employeur qui conclut à :

Une absence de justification d'un arrêt de travail ou de sa durée

Doit transmettre son rapport au service du contrôle médical de la CPAM sous 72 heures en précisant s'il a ou non procédé à un examen médical de l'assuré concerné.



Doit informer, sous 72 heures, l'organisme local d'assurance maladie (CPAM), qui suspend le versement des IJSS.

Un décret en Conseil d'État pourra déterminer les pathologies qui, lorsqu'elles justifient la prescription de l'arrêt de travail, requièrent, au regard de leur complexité ou gravité ou de la situation de handicap de la personne, une demande expresse du service du contrôle médical de suspendre les IJSS.

Exception



### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : CONTRE-VISITE PATRONALE (4/5)

Article 27

Modifications  
prévues

Prise d'effet de la suspension des  
IJSS

Date à  
laquelle  
l'assuré a été  
informé de  
cette décision.

Échéance de la durée  
retenue par le médecin  
diligenté par l'employeur (si  
l'arrêt de travail est justifié  
pour une durée inférieure à  
celle fixée par le médecin  
prescripteur).

Une fois que le service du contrôle médical  
aura statué sur la situation de l'assuré :

- s'il décide de procéder à un nouvel examen de la situation de l'assuré.
- s'il est tenu de procéder à un nouvel examen car l'arrêt de travail est en lien avec une affection d'une particulière gravité listée par le Code de la sécurité sociale.

### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : CONTRE-VISITE PATRONALE (5/5)

Article 27

Modifications  
prévues

Dans le cadre de la contre-visite patronale, si le médecin sollicité par l'employeur conclut à :

Une impossibilité de procéder à l'examen du salarié.  
(Exemple : absence du salarié au moment du contrôle,  
domicile du salarié inaccessible..)

Le service du contrôle médical ne pourra demander la suspension du versement des IJSS qu'après un nouvel examen de la situation de l'assuré

### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : ARRETS MALADIE PAR TELEMEDECINE (1/2)

Article 28

Modifications  
prévues

Définition de la télémédecine (L. 6316-1 du Code de santé publique)

Pratique médicale à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication (Exemple : consultation médicale par visio-conférence).

Les actes de télémédecine ne peuvent conduire :

A la prescription d'un arrêt de travail de **plus de trois jours**.

Au renouvellement d'un arrêt de travail **portant à plus de trois jours** la durée d'un arrêt de travail déjà en cours.

### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : ARRETS MALADIE PAR TELEMEDECINE (2/2)

#### Article 28

#### Modifications prévues

#### Exceptions

Lorsque l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant ou la sage-femme référente.

Si le patient justifie dûment de l'impossibilité de consulter un professionnel médical compétent pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail.

Pour les affections et catégories d'assurés sociaux dont la liste sera fixée par décret.

Ces dispositions s'appliquent aussi bien aux arrêts de travail pour maladie qu'aux arrêts de travail ayant pour cause un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Article 27 bis

### III. DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICE DES IJSS : INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE POUR MOTIF MÉDICAL

- La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 est venue permettre aux assurés en incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse (= « fausse couche ») ayant eu lieu avant la 28<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée, de bénéficier des IJSS sans délai (sans application du délai de carence de 3 jours).
- Le PLFSS pour 2024 **étend le bénéfice des IJSS** sans délai aux assurés en incapacité de travail faisant suite à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical (=IMG) prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.
- La mesure est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## IV. MESURES DIVERSES

- Les URSSAF n'ont pas la compétence pour procéder au recouvrement :
  - **Des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco** (PLFSS, art. 8, I, 3<sup>o</sup> modifiant les articles L.213-1, I, 6<sup>o</sup> et L.213-1-1; 5<sup>o</sup> à 10<sup>o</sup> du Code de la sécurité sociale). Organisme de recouvrement : **les institutions Agirc-Arrco (IRC)**.
  - Des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue sociale (PLFSS, art. 8, II, 2<sup>o</sup> modifiant l'article L. 6131-3 du Code du travail). Organisme de recouvrement : **opérateurs de compétence (OPCO)**.
- Une mise à contribution de l'Unedic pour le financement de France Travail est prévue en révisant les modalités de la compensation à l'UNEDIC des allègements généraux de cotisations (article 10, I, 3<sup>o</sup> modifiant l'article L. 225-1-1, 7<sup>o</sup> bis).

**Supprimé par le Sénat**
- Une participation du régime Agirc-Arrco à l'équilibrage des régimes spéciaux fermés. Une convention conclue avec le régime général et approuvée par arrêté déterminerait ainsi la contribution de l'Agirc-Arrco. A défaut le montant serait fixé par décret (PLFSS, art. 9, I, 3<sup>o</sup> ; CSS, art. L. 241-3, 6<sup>o</sup> modifié à venir).

**Supprimé par le Sénat**
- Les entreprises de Guadeloupe, de Martinique et de La Réunion du secteur du bâtiment et des travaux publics sont intégrées dans le champ d'application du **barème renforcé** du régime d'exonération de charges sociales patronales applicables aux entreprises ultramarines (LODEOM) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026 (PLFSS, art. additionnel après art 10 quinquies).
- Les salariés qui engagent des frais de location de vélo via des services de location privés pour effectuer les trajets domicile-lieu de travail bénéficieront d'une participation obligatoire de l'employeur à hauteur de 50% des frais engagés. Actuellement, ne sont concernés par cette prise en charge de l'employeur, que les salariés ayant souscrit un abonnement de transports publics de personnes ou un abonnement auprès d'un service public de location de vélos (Article 10 sexies B).





## REVALORISATION DU PSS

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le plafond de la Sécurité sociale (PSS) augmentera de 5,4 % par rapport aux valeurs de 2023. Le plafond annuel de la Sécurité sociale sera fixé à 46 368 € et le plafond mensuel s'établira donc à 3 864 €.

ÉVOLUTION DU PASS AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES					
PÉRIODICITÉ DE LA PAIE	2020	2021	2022	2023	2024 (PRÉVISIONS ISSUES DU BOSS)
Annuel	41 136	41 136	41 136	43 992	<b>46 368</b>
Mensuel	3 428	3 428	3 428	3 666	<b>3 864</b>

Valeurs pour 2024	
Annuel	46 368 €
Trimestriel	11 592 €
Mensuel	<b>3 864 €</b>
Quinzaine	1 932 €
Hebdomadaire	892 €
Journalier	213 €
Horaire	29 €



## CONGES PAYES : JURISPRUDENCE DU 13/09/2023

### 4 arrêts en date du 13/09/2023

#### Ce que dit la loi

Ne sont **pas assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés** (C. trav., art., L. 3141-3 et L. 3141-5) :

- les arrêts de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle ;
- les arrêts de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle au-delà d'une durée ininterrompue d'un an.

#### Ce qui est prévu par les Conventions collectives TP

Les **ETAM et cadres** justifiant de **120 jours ouvrables ou non**, continus ou non, de travail effectif ou assimilé au cours de la période de référence **acquièrent des congés payés en cas d'arrêts pour maladie non professionnelle** (CCN TP ETAM, art. 5.1.4 et CCN TP Cadres, art. 4.1.4)

Rien n'est prévu pour les Ouvriers.

#### Ce que dit la Cour de cassation

Le juge national doit écarter l'application du droit national. Par conséquent :

- ❖ le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour **maladie ou accident, d'origine non professionnelle, acquiert des congés payés** pendant cette absence ;
- ❖ le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour **maladie ou accident, d'origine professionnelle, acquiert des congés payés** pendant cette absence, **indépendamment de la durée de l'absence ou du caractère ininterrompu de l'absence.**

Droit national jugé non conforme au droit européen (art. 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE)

Cass. soc., 13  
sept. 2023, n° 22-  
17.340 et 22-  
17.638

## CONGES PAYES : JURISPRUDENCE DU 13/09/2023

### Ce que disait la jurisprudence

La décision du salarié de prendre un congé parental d'éducation s'impose à l'employeur. Il rend lui-même impossible l'exercice de son droit à congés payés. Il ne peut donc pas prétendre à un report des congés ou à une indemnité compensatrice pour les congés non pris (Cass. soc., 28/01/04 n° 01-46.314).



### Revirement de jurisprudence

### Ce que dit la Cour de cassation

Les congés payés acquis par le salarié mais non pris par celui-ci en raison d'un congé parental d'éducation sont **reportés après la date de reprise du travail** ou ouvrent droit à une indemnité compensatrice en cas de non prise par le salarié.

Droit national jugé non conforme au droit européen (clause 2, point 6, Accord-cadre sur le congé parental)

[Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-14.043](#)

## CONGES PAYES : JURISPRUDENCE DU 13/09/2023

### Ce que dit la jurisprudence

L'indemnité compensatrice de congés payés est soumise à une prescription de **3 ans**. Le point de départ du délai de prescription est fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés payés (Cass. soc., 14/11/13 n° 12-17.409).

### Ce que dit la Cour de cassation

Le délai ne commence à courir que si **l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congés payés.**

↳ Nécessité pour l'employeur de s'aménager la preuve de l'accomplissement des diligences entreprises

[Cass. soc., 13  
sept. 2023, n°22-  
10.529](#)

## ACTIONS EN COURS

- **FNTP**

Expertise du sujet afin d'orienter des actions sectorielles et interprofessionnelles pour limiter l'impact de ces jurisprudences sur les entreprises TP

- **CNETP**

Etude de l'impact juridique et financier de ces jurisprudences sur les règles applicables aux caisses de congés payés

- **NIVEAU INTERPROFESSIONNEL (MEDEF NOTAMMENT)**

Actions afin de solliciter une modification du Code du travail en vue de limiter l'impact de ces jurisprudences pour toutes les entreprises

- **MINISTÈRE DU TRAVAIL**

Réflexions sur la sécurisation juridique de la situation et sur la mise en conformité du droit national avec le droit européen → recherche d'un véhicule législatif (pas avant début 2024 a priori)



## ARTICLES

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site [FNTF.fr](https://www.fntp.fr)
  - [URSSAF : Dispositif exceptionnel d'aide suite à la récente tempête CIARAN](#) (9 novembre 2023)
  - [Bons d'achat et cadeaux en nature pour les JO 2024 et la Coupe du monde de rugby 2023](#) (9 octobre 2023)
  - [Les congés accordés dans le cadre de la paternité et de la naissance d'un enfant](#) (mise à jour du 12 octobre 2023)
  - [Salaires minima et IPD pour 2023](#) (mise à jour du 16 octobre 2023)



## DERNIÈRES PARUTIONS SUR LE KIT SOCIAL

- Publications réservées aux adhérents sur le Kit social ([Lien d'accès](#))
  - *Publication du support de présentation du Webinaire du social du 29 septembre 2023 (29 septembre 2023)*

## PUBLICATIONS À VENIR



### Bulletin d'informations - Articles

- ✔ Décret DADUE
- ✔ Réforme des retraites
- ✔ Barèmes et taux pour 2024

