



LE SUJET DU MOIS : L'évolution du décompte des congés payés

► L'ÉVOLUTION DU DÉCOMPTE DES CONGÉS PAYÉS :

Le mercredi 13 septembre 2023, la Cour de cassation a franchi un cap en matière de congés payés et aligne sa jurisprudence sur celle de la Cour de justice de l'Union Européenne :

- ✓ *Les CP doivent dorénavant être calculés sur les périodes d'arrêt maladie.*

L'application est rétroactive : tout salarié ayant eu un arrêt de travail l'ayant privé d'une partie de ses congés payés légaux ou conventionnels, est fondé à saisir le CPH pour obtenir l'indemnité compensatrice correspondante.

- ✓ *Les CP doivent être calculés sur toute la période de suspension du contrat pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle.*

La prise en compte des CP sur la totalité des périodes d'absence pour maladie, AT et MP concerne les **4 semaines du congé principal**, mais également la **5^{ème} semaine et les congés conventionnels**.

- ✓ *Le salarié en congé parental a droit au report de ses CP, même si la période de prise des congés est révolue.*

L'employeur doit accomplir **«les diligences»** pour permettre au salarié d'exercer son droit à CP. Sinon, la prescription ne court pas.

- ✓ *Le salarié a 3 ans pour réclamer le paiement de ses CP, si l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer son droit. Sinon, pas de délai...*

Alternatives de l'employeur :

- 1) En amont de tout contentieux, l'employeur régularise la situation de tous les salariés concernés ;
- 2) L'employeur attend l'issue des contentieux individuels et procède au cas par cas aux régularisations.

► LE PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2024 (PLFS)

Le PLFSS a été présenté en Conseil des ministres le mercredi 27 septembre 2023. En prévoyant les dépenses sociales et de santé de l'année à venir, il poursuit un double objectif : assurer la pérennité et la modernisation du modèle de protection sociale. Ce double objectif est poursuivi via l'établissement de différentes mesures, qui doivent être présentées en octobre au Parlement, pour une entrée en vigueur à partir de janvier 2024.

Une des mesures phares, porte sur **le renforcement du contrôle des arrêts maladie et notamment la suspension du versement des indemnités journalières de Sécurité sociale en cas d'arrêt maladie injustifié**. Actuellement, seules les indemnités complémentaires pouvaient être suspendues par l'employeur.



► UN CHIFFRE

 **+5,4%**

Évolution du montant de plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2024 : celui-ci pourrait être fixé à **46 368 €** – 3 864 € par mois – soit une hausse de 5,4% par rapport à 2023.

Ce montant reste à confirmer, puisque le plafond est fixé par arrêté en fin d'année, généralement fin novembre ou début décembre.

► UNE ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE :

Accidents du travail et maladies professionnelles : compétence de la Cour d'Appel d'Amiens en matière d'imputabilité

Après 12 ans de jurisprudence constante, les commentaires se multiplient pour dénoncer le revirement de la Cour de Cassation concernant la compétence exclusive de la Cour d'appel d'Amiens en matière d'imputabilité (**Cass, ch civ. 2^{ème}, 28 septembre 2023, n°21-25.719**).

La Cour de Cassation vient de décider que les demandes de l'employeur aux fins de retrait de son compte des dépenses afférentes à une maladie professionnelle ou d'inscription de ces dépenses au compte spécial, même formées avant notification de son taux de cotisation, relèvent désormais de la seule compétence de la juridiction du contentieux de la tarification de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Par conséquent, même saisies avant la première notification de taux de cotisation impacté, les juridictions du contentieux général ne sont plus compétentes en matière d'imputabilité.

Il est donc plus que jamais indispensable de ne pas se tromper de voie de recours en fonction de la question posée. L'employeur qui voudra contester l'opposabilité d'une décision de prise en charge qu'il estime infondée devra agir devant la CRA puis le Tribunal Judiciaire. Mais s'il veut combattre l'imputabilité sur son compte employeur des conséquences d'une décision bien fondée, alors tout se jouera désormais uniquement devant la CARSAT puis par voie d'assignation devant la Cour d'Amiens.

Une fois de plus, la complexité de la matière ne pourra qu'inciter chacun à se tourner vers un avocat.



► À NOTER

Le C2P évolue pour les salariés

À compter du 1^{er} septembre 2023, les dispositions réglementaires relatives au compte professionnel de prévention (C2P) évoluent en faveur des salariés :

- **Suppression de la limite de 8 points par an**
- Abaissement des seuils associés aux facteurs de risques professionnels « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes »
- Suppression du plafond de 100 points
- Instauration d'une quatrième possibilité d'utilisation des points : financer des actions de formations en vue d'une reconversion professionnelle

Loi 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, décret en Conseil d'État 2023-759 et décret simple 2023-760 du 10 août 2023.

15 %

des accidents graves et mortels surviennent dans les 3 mois suivants l'embauche

TutoPrév' : la démarche mise en place par l'INRS et l'Assurance maladie - Risques professionnels

Elle vise à s'assurer que les nouveaux embauchés en entreprise soient capables d'observer une situation de travail, de repérer les dangers et les risques qui sont liés et de proposer des mesures de prévention adaptées.

Trois outils complémentaires ont été développés pour aider les entreprises dans leur démarche :

- TutoPrév' Accueil,
- TutoPrév' Interactif,
- TutoPrév' Pédagogie.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Pour sensibiliser les entreprises, les employés et le grand public à cette réalité, le gouvernement a lancé en septembre 2023 une vaste campagne axée sur le thème de *la Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous*. Cette initiative réitère l'importance des mesures légales, de prévention et de protection pour prévenir les accidents professionnels, ainsi que la nécessité de les mettre en œuvre.

Le cabinet d'avocats **ONELAW** en collaboration avec **OVIEPRO** pourra vous accompagner sur ce sujet au sein de votre entreprise.

