

De: Marlene Prost
Envoyé: lundi 13 mai 2024 14:47
Objet: FNAM - Actualité Sociale mars - avril 2024



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers

Actualité sociale

mars - avril 2024



Actualité législative

Adoption de la loi DDADUE : nouvelles règles sur l'acquisition de congés payés par les salariés en arrêt de travail

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), dont l'article 37 vise à mettre le Code du travail en conformité sur la question des congés payés acquis durant les périodes d'arrêt maladie, a été publiée au Journal officiel du 23 avril 2024 – les dispositions entrant en vigueur dès le 24 avril.

[Consultez la note du pôle social mise à jour du 26 avril analysant les évolutions législatives](#)



Actualité réglementaire

1. Suppression de l'aide d'Etat pour l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation

Un projet de décret du gouvernement prévoit la suppression de l'aide exceptionnelle de 6 000€ pour le recrutement de salariés en contrat de professionnalisation – alors que cette aide avait été prolongée jusqu'au 31 décembre 2024 par la loi de finances pour 2024.

Selon des informations Groupe AEF info, confirmées par *Les Echos*, le gouvernement souhaite en effet supprimer l'aide à compter du 1er mai prochain ([voir ici](#)), la suppression s'appliquant ainsi à tous les contrats de professionnalisation conclus à compter de cette date.

En revanche, l'aide exceptionnelle de 6 000€ ne serait pas supprimée pour les contrats d'apprentissage. Celle-ci doit prendre fin au 31 décembre prochain, sauf prolongation décidée dans le prochain projet de loi de finances. Le décret pourrait être publié au Journal officiel prochainement.

2. Actualisation du bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) :

↳ Déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Le 19 avril, le BOSS a été actualisé pour harmoniser les règles relatives au recueil du consentement du salarié pour l'application de la DFS pour frais professionnels dans les huit secteurs soumis à une sortie progressive du dispositif, dont l'aviation civile.

Cette modification était nécessaire pour tenir compte de la décision du Conseil d'Etat du 29 novembre 2023 invalidant la tolérance accordée aux employeurs, consistant à ne pas avoir à redemander, jusqu'à la suppression de la DFS, le consentement des salariés qui l'avaient donné avant 2023.

Il est ainsi précisé que, dans l'ensemble de ces secteurs, si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée indéterminée par l'employeur, il couvre la totalité de la période de transition, à savoir l'ensemble de la période restant à courir jusqu'à la suppression du dispositif. En revanche, si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée déterminée, l'employeur devra de nouveau recueillir leur consentement à l'issue de cette durée, et ce jusqu'à la suppression du dispositif (BOSS, Frais professionnels, § 2330).

↳ Couverture complémentaire santé/prévoyance

L'administration précise que les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire (par exemple, celui de leur conjoint également salarié), peuvent être dispensés de l'obligation d'adhésion, que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire (BOSS - PSC – paragraphes 810 et 870).

La chambre sociale de la Cour de cassation avait d'ores et déjà adopté cette position par un arrêt rendu le 7 juin 2023 (n° 21-23.743).

Toutefois, un doute persistait en doctrine quant à son application par l'Urssaf, certains auteurs soulignant que cet arrêt avait été rendu par la chambre sociale et non par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, compétente en matière de litiges Urssaf. Le BOSS étant opposable à l'Urssaf, le débat est désormais tranché.

3. Vers un formalisme sur le contenu de l'invitation pour négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) ?

Afin de fixer les modalités d'organisation des élections du CSE, l'employeur est tenu d'inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP). Le Code du travail détermine la forme et les délais dans lesquels cette invitation doit être adressée (C. trav., art. L. 2314-5), mais aucune précision n'est donnée sur son contenu.

Or, la Direction générale du travail a été alertée par les organisations syndicales de difficultés : elles estiment recevoir fréquemment des courriers d'invitation trop imprécis, ne comportant pas suffisamment d'indications pour identifier l'employeur à l'origine de l'invitation, empêchant ainsi leur transmission aux négociateurs concernés dans les entreprises, surtout lorsque l'invitation est adressée au niveau confédéral.

Un projet de décret a ainsi été transmis aux partenaires sociaux le 21 mars afin d'encadrer le contenu de l'invitation à négocier le PAP que doit adresser l'employeur aux syndicats.

Le futur décret introduirait un nouvel article au sein de la partie réglementaire du Code du travail pour encadrer le contenu de ce courrier d'invitation (D. 2314-1-1). Celui-ci devrait notamment comprendre les informations suivantes :

- Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- L'intitulé de la convention collective de branche applicable et l'identifiant de la convention collective correspondant (IDCC) ;
- Le lieu, la date et l'heure de la réunion relative à la négociation du PAP.

Il convient d'attendre la publication de ce décret au Journal officiel pour déterminer l'entrée en vigueur de cette nouvelle obligation.



Actualité nationale et interprofessionnelle

Echec des négociations sur le pacte de la vie au travail

Pour rappel, depuis décembre 2023, des négociations interprofessionnelles ont été engagées sur l'emploi des seniors, les transitions et reconversions professionnelles, la prévention de l'usure professionnelle et le CETU (compte épargne-temps universel).

En avril 2024, un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) a été ouvert à signature mais il n'a pas été signé par les organisations syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA).

Plusieurs raisons expliquent l'absence d'aboutissement du projet d'ANI :

↳ **Des propositions syndicales inacceptables côté patronal telles que :**

- La création d'une négociation obligatoire sur l'emploi des seniors dans toutes les entreprises et branches avec des objectifs chiffrés et sanctions afférentes (calculées en pourcentage de la masse salariale) ;
- Des propositions de dispositifs de transitions et reconversions plus rigides (droit à la reconversion professionnelle avec maintien du salaire et du contrat tout au long du parcours) ;
- Un droit à la retraite progressive opposable dès 60 ans avec maintien des cotisations retraite à 100% ;
- Le refus de la création d'un CDI sénior permettant de nouvelles exonérations de cotisations patronales ;
- La création d'un CETU.

↳ **Une unité patronale mise à mal de façon inédite par l'U2P (Union des entreprises de proximité) :** Alors même qu'elle avait signé l'ANI, l'U2P a réouvert la négociation de deux ANI, l'un sur la reconversion professionnelle et la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude, l'autre portant création d'un CETU. Ce dernier reprend des demandes syndicales en permettant aux salariés notamment :

- D'accéder au nouveau dispositif de reconversion avec un maintien de salaire intégral sans rupture du contrat de travail ;
- D'utiliser ultérieurement des congés payés non pris dans la limite d'une semaine par an, ainsi que les autres congés conventionnels tels que les RTT.

Lien vers le communiqué de presse commun MEDEF-CPME s'opposant à la négociation menée par l'U2P : [Communiqué commun Medef/CPME](#)

↳ **Quelles conséquences pour les entreprises ?**

Ces deux textes ne sont pas encore applicables puisqu'ils doivent être étendus, le Medef et la CPME réfléchissant à exercer leur droit d'opposition (l'U2P ne représentant que 5% des salariés employés par les entreprises). Par ailleurs, les ANI devront également être transposés par le gouvernement, ce qui est peu probable compte tenu du contexte de ces négociations.

Le principal risque concerne l'absence d'agrément de la convention d'Assurance chômage du 10 novembre 2023, l'agrément gouvernemental étant conditionné à l'aboutissement d'un ANI avec des mesures sur l'emploi des seniors (afin d'augmenter le taux d'emploi des salariés âgés entre 60 et 64 ans, pour atteindre 65% d'ici 2030).

Dans un communiqué publié le 22 avril 2024, le ministère du Travail a confirmé qu'il déterminera via un décret de carence les règles d'indemnisation du chômage qui s'appliqueront à partir du 1er juillet 2024. Le refus d'agrément de la convention d'Assurance chômage a été officialisé dans le cadre d'une réunion de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) le jeudi 2 mai.

Le décret risque de ne pas retenir les mesures prévues par la convention d'Assurance chômage et notamment :

- **La limitation du bonus-malus, excluant plusieurs cas de rupture du contrat de travail** (les fins de CDD ou de contrat de travail temporaire de remplacement, de contrats saisonniers, de ruptures conventionnelles, de licenciements pour inaptitude non professionnelle, de licenciement pour faute lourde). **Cette limitation permettait d'exclure les entreprises du secteur « transport et entreposage » du dispositif bonus-malus** (le taux de séparation devenant inférieur à 150%).
- **La diminution de la cotisation patronale à l'Assurance chômage** (l'amenant à 4%, contre 4,05%).

Par ailleurs, de son côté, le Premier Ministre a annoncé son souhait de réformer à nouveau l'Assurance chômage en durcissant les conditions d'éligibilité et en abaissant la durée d'allocation.



Actualité jurisprudentielle

L'accès aux activités sociales et culturelles du CSE ne peut être subordonné à une condition d'ancienneté

Cass. Soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812, publié au bulletin

En l'espèce, un syndicat contestait la modification du règlement intérieur d'un CSE, créant une condition d'ancienneté de 6 mois pour permettre aux salariés nouvellement embauchés de bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC).

À l'appui de sa demande d'annulation de cette clause, le syndicat soutient que la seule qualité de salarié suffit pour bénéficier des ASC et que l'introduction d'une telle condition d'ancienneté procédait d'une volonté discriminatoire d'exclure les jeunes, plus consommateurs des prestations du CSE.

La cour d'appel valide néanmoins la clause litigieuse, la considérant non-discriminatoire et conforme au principe d'égalité de traitement pour deux raisons :

- « Elle était appliquée de la même manière à l'ensemble des salariés, lesquels sont tous placés dans la même situation au regard d'un critère objectif qui ne prend pas en compte les qualités propres du salarié » ;
- « Et avait pour objet d'éviter un effet d'aubaine résultant de la possibilité de bénéficier, quelle que soit l'ancienneté, des ASC du comité réputées généreuses ».

Néanmoins, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel en défendant une appréciation différente. Elle se fonde sur une application stricte des dispositions prévues par le Code du travail définissant les ASC, qui n'opère pas de distinction entre les salariés en fonction de leur ancienneté, précisant seulement que les ASC profitent aux « salariés, à leur famille et aux stagiaires » (art. R. 2312-35).

Appelée à statuer sur le fond de l'affaire, la Cour de cassation considère ainsi que « s'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'ASC, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier de [ces activités] ne saurait être

subordonnée à une condition d'ancienneté ».

Cet arrêt invalide ainsi la pratique assez répandue des conditions d'ancienneté pour le bénéfice d'ASC, alors que cette position est soutenue par l'Urssaf dans son guide pratique relatif aux prestations versées par le CSE.



Copyright © FNAM 2024, All rights reserved.

Vous recevez cet email en tant que membre de la FNAM

Contact :

Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers - FNAM
22, avenue Franklin Delano Roosevelt
75008 Paris
Tél : 01 86 64 12 34
contact@fnam.fr - www.fnam.fr