

NUM. 181 | ÉTÉ 2023

LA LETTRE DES CADRES



Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Réforme des retraites : une avalanche de décrets pour sa mise en œuvre au 1er septembre

Cet été, **les décrets relatifs à la mise en œuvre de la réforme des retraites ont été publiés et permettront à la loi de financement rectificative de la sécurité sociale** (plus communément appelée loi « Retraites ») **d'entrer en vigueur le 1er septembre.**

En juin dernier, les textes relatifs à l'**âge légal de départ** et aux **conditions de départ anticipé** étaient les premiers à être publiés (nous en parlions dans notre précédent webinaire). En juillet, ce sont **cinq nouveaux décrets** mettant fin à certains régimes spéciaux de retraite qui sont parus. Puis, en août, **six décrets** sont venus compléter cette mise en œuvre (notamment concernant la retraite progressive, les conditions de cumul emploi-retraite, la prévention de l'usure professionnelle ou encore les minima de pension).

Plusieurs **circulaires** de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et de l'Agirc-Arrco complètent le corpus en abordant les questions relatives à la retraite anticipée pour carrière longue ou le rachat de trimestres d'assurance vieillesse au titre d'études supérieures ou d'années incomplètes.

Bulletin de paie : encore du nouveau

Depuis le 1er juillet, les bulletins de paie doivent afficher le « **montant net social** ». Il correspond au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires et devra permettre à tous les salariés de retrouver facilement les ressources à déclarer aux CAF (Caisses d'allocations familiales) et caisses de la MSA (Mutualité sociale agricole) pour bénéficier de certains droits tels que la prime d'activité et le RSA. Ce montant net social devrait devenir un montant de référence pour le calcul des différentes prestations sociales.

Il s'agit d'une **étape intermédiaire avant une refonte plus globale des informations devant figurer sur les bulletins de paie d'ici le 1er janvier 2025.**

Forfait-jours : trois nouvelles décisions de la Cour de cassation

La Cour de cassation se prononce régulièrement sur les conditions de validité des accords collectifs de branche ou d'entreprise mettant en place le mécanisme du forfait en jours. En effet, **celui-ci nécessite, pour être valide, de mettre en place des mécanismes concrets visant à assurer la protection de la santé des salariés qui y sont soumis.** Arrêts après arrêts, la Cour de cassation rappelle que **les accords collectifs instaurant un forfait en jours doivent impérativement prévoir des stipulations assurant la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.**

Trois branches ont fait l'objet de décisions de la Cour de cassation en juillet dernier :

- La **branche du commerce et de la réparation de l'automobile**, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile
- La **branche du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire**
- La **branche des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.**



Les juges du quai de l'Horloge considèrent que **dans les deux premières branches citées, les garanties prévues par les accords ne permettent pas un suivi effectif et régulier permettant de remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail.** Concrètement, leurs stipulations sont insuffisantes pour garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables ou une bonne répartition dans le temps du travail des salariés soumis à un forfait-jours. Il en résulte, selon les juges, un risque pour la santé de ces salariés.

En conséquence, **les conventions individuelles de forfait qui ont été signées sur la base de ces deux accords sont nulles** et les salariés sont en droit de demander le paiement d'heures supplémentaires. Il est donc absolument nécessaire, pour les partenaires sociaux de ces branches, de renégocier le plus rapidement possible les textes relatifs au forfait-jours afin de répondre aux exigences légitimes de la Cour de cassation en matière de protection de la santé des salariés au forfait-jours.

Certaines entreprises, grâce à un **dialogue social performant**, n'ont cependant pas attendu ces décisions pour **remédier à ces insuffisances.** Elles mettent en œuvre un véritable suivi de la charge de travail des salariés, par exemple via un document de contrôle des journées ou demi-journées travaillées, un suivi régulier de la charge de travail et de sa compatibilité avec les temps de repos obligatoires, et un entretien au moins une fois par an avec les salariés concernés pour aborder les questions de charge de travail, d'amplitude horaire et de conciliation vie professionnelle et vie personnelle. **Ces bonnes pratiques permettent aux entreprises, depuis la loi Travail du 8 août 2016, d'échapper au risque de voir les conventions individuelles de forfait déclarées nulles.**





Enfin, dans une troisième décision, la Cour de cassation juge les dispositions relatives au forfait en jours dans la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment suffisantes pour répondre aux exigences relatives au droit à la santé et au repos. Cette convention prévoit en effet que :

- L'organisation du travail des salariés doit faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui doit veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos ;
- L'employeur ou le salarié doit tenir un document individuel de suivi de ses journées ou demi-journées de travail, des jours de repos et de congés ;
- Un point régulier sur la charge de travail, la prise des jours de repos obligatoires et des congés payés au cours de l'année.

Soc. 5 juillet 2003, n° 21-23.222 ; n°21-23.387 ; n° 21-23.294

Télétravail : une clause obligatoire pour les salariés aidants

En France, le nombre de personnes qui apportent de l'aide à un proche en perte d'autonomie est estimé à **11 millions** et compte tenu de l'évolution de la démographie, une part de plus en plus grande de la population devrait être concernée. Evidemment, le soutien à ces aidants constitue **un défi crucial** pour la société qu'il convient aussi de relever dans les entreprises. Pour les salariés aidants, les entreprises ont un rôle important à jouer pour aménager leurs conditions de travail et il s'agit d'un nouvel enjeu majeur de la responsabilité sociale des entreprises.

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap va dans ce sens. En effet, son **article 3 renforce l'accès au télétravail des salariés aidants**, qu'il y ait ou non un accord collectif ou une charte sur le télétravail applicable dans l'entreprise.

Depuis le 21 juillet dernier, **l'accord collectif ou la charte sur le télétravail devra obligatoirement comporter une nouvelle clause fixant les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.**

Article L. 1222-9 alinéa 4 du Code du travail

Santé au travail : les recommandations d'un rapport sénatorial sur la santé des femmes au travail

Un rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat a retenu notre attention cet été. Il montre que **les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore largement méconnues voire ignorées dans le monde professionnel. Même lorsqu'une politique volontariste de santé au travail est mise en œuvre, elle omet trop souvent de prendre en compte certaines spécificités féminines.**

C'est pourquoi **le rapport préconise d'adopter une approche beaucoup plus genrée en matière de santé au travail et de prévention.** En effet, aucun outil statistique ou épidémiologique n'existe en France : la Direction générale du travail n'est pas en mesure de fournir des données par sexe sur les arrêts maladie et la Cnam (Caisse nationale d'assurance maladie), qui dispose davantage de statistiques sexuées, ne les exploite pas. Le rapport révèle que **les politiques publiques de prévention des risques professionnels ont d'abord été pensées pour des travailleurs masculins et des risques liés aux métiers masculins.**

Globalement, on constate que les hommes sont davantage exposés à des dangers visibles et engageant le pronostic vital (accidents, amiante...) alors que les femmes sont majoritairement exposées à des risques invisibles et silencieux liés à une usure physique et psychique. Pourtant, certains chiffres connus devraient nous amener à repenser nos politiques de prévention des risques professionnels :

- **60 % des personnes atteintes de TMS (troubles musculo-squelettiques) sont des femmes**
- **Il y a 3 fois plus de signalements de souffrances psychiques chez les femmes**
- **20 % des femmes ont subi au moins un fait de violence** (agression, harcèlement, violence sexuelle ou sexiste) dans le cadre du travail au cours de l'année écoulée
- **Il y a 2 fois plus de discriminations au travail à l'encontre des femmes enceintes ou mères d'un enfant en bas âge**

Rapport d'information – Santé des femmes au travail : des maux invisibles

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



www.cftc-cadres.fr

CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé
CPPAP n° 1023 S 06214



Syndicat

cftc
Cadres