



Note technique

Lettre circulaire relative à diverses mesures sociales

22/01/2024



SOMMAIRE

A. Notification du refus par un salarié d'une proposition de CDI après un CDD ou un contrat d'intérim.....	3
B. Bénéfice des indemnités journalières et incidence sur le maintien de salaire conventionnel en cas d'arrêt maladie.....	4
1) <i>Impact de la prescription d'un arrêt de travail par téléconsultation sur la perception des indemnités journalières.....</i>	<i>4</i>
2) <i>Centres de santé et téléconsultation.....</i>	<i>6</i>
3) <i>Suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale en cas d'interruption médicale de grossesse.....</i>	<i>6</i>
4) <i>Incidence du contrôle médical diligenté par l'employeur en cas d'arrêt maladie sur le versement des indemnités journalières : maintien du dispositif en vigueur ...</i>	<i>6</i>
C. Prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports en commun.....	7
D. Demandes de temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive	8
E. Proche aidant	8



A. Notification du refus par un salarié d'une proposition de CDI après un CDD ou un contrat d'intérim.

La disposition de l'article 2 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi, créant les articles L.1243-11-1 et L.1251-33-1 du code du travail qui prévoient qu'un salarié en CDD ou en intérim qui refuse à deux reprises une proposition de CDI sur une période de douze mois ne peut bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage que s'il a été employé en CDI au cours de la période était en attente de décret quant à ses modalités pratiques d'application.

C'est ce que vient exposer le décret du 28 décembre 2023 n°2023-1307.

Notification par l'employeur au salarié d'une proposition de poursuivre les relations contractuelles sous CDI à l'expiration d'un CDD ou de conclure un tel contrat avec l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat de mission :

Ce décret précise les obligations de l'employeur en la matière, et notamment le fait que la proposition de CDI doit se faire par écrit en respectant certaines conditions :

- La proposition doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre ou contre décharge, ou par tout moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du CDD ;
- Le CDI proposé doit porter sur le même emploi, ou un emploi similaire à celui qu'occupait le salarié ;
- La rémunération de l'emploi proposé doit être au moins équivalente à celle anciennement perçue ;
- La durée de travail doit être équivalente ;
- La classification de l'emploi proposé doit être identique ;
- Le lieu de travail doit rester inchangé : sur la notion de lieu de travail, en l'absence de précision du législateur, il est conseillé d'adopter une interprétation stricte du décret et de retenir la notion de secteur géographique au sein d'un même organisme qui aurait plusieurs sites ;
- Le délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI : il serait alors nécessaire de préciser le délai laissé au salarié. À défaut de précision des textes, ce délai est laissé à la libre appréciation des organismes. L'employeur doit préciser qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de la part du salarié vaut rejet de la proposition.

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour en informer l'opérateur France Travail.

Notification par l'employeur à l'opérateur France Travail du refus d'un salarié de poursuivre les relations contractuelles sous CDI à l'expiration d'un CDD ou de conclure un tel contrat avec l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat de mission :

L'information de l'opérateur France Travail par l'employeur est réalisée par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de l'opérateur France Travail selon les modalités indiquées par l'arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission.

La plateforme est accessible à l'adresse suivante :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Ainsi, cette information doit être « assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;
- La rémunération proposée est au moins équivalente ;
- La durée de travail proposée est équivalente ;
- La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques ».

Le décret ajoute que cette information doit mentionner le délai qui a été laissé au salarié pour se prononcer, ainsi que la date du refus exprès ou, à défaut, le terme du délai au-delà duquel la proposition est réputée refusée.

Le cas échéant, France Travail demande à l'employeur des compléments d'information, que ce dernier doit fournir dans un délai de quinze jours.

Il est à noter que le défaut de déclaration n'emporte aucune sanction pour l'employeur.

[Conséquences du refus d'un CDI par le salarié en CDD ou le salarié intérimaire](#)

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024.

B. Bénéfice des indemnités journalières et incidence sur le maintien de salaire conventionnel en cas d'arrêt maladie

1) Impact de la prescription d'un arrêt de travail par téléconsultation sur la perception des indemnités journalières

Pour rappel, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 prévoyait la possibilité d'interdire l'indemnisation de l'arrêt de travail prescrit en téléconsultation par un médecin autre que le médecin traitant ou un médecin qui n'aurait pas été consulté par l'assuré dans les 12 derniers mois. Cette disposition a toutefois été censurée par le conseil constitutionnel (décision n°2022-845 DC).

Il résulte de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024 que la prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail en télémedecine **ne peut pas porter sur plus de 3 jours**, ni avoir pour effet de porter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt de travail en cours¹.

Deux exceptions sont prévues :

- lorsque l'arrêt de travail ou son renouvellement est prescrit par le médecin traitant ou la sage-femme référente de l'assuré ;
- en cas d'impossibilité, justifiée par le patient, de consulter un professionnel médical compétent pour obtenir, par prescription en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail. L'impossibilité de consulter un médecin pourrait résulter, par exemple, de l'absence du médecin traitant, des difficultés pour consulter un remplaçant disponible ou les patients vivant dans des territoires où l'accès aux soins est difficile et ceux qui ne sont pas en mesure de se déplacer en raison de leur état de santé.

Les arrêts de travail **prescrits en méconnaissance de ces dispositions** n'ouvrent pas droit aux indemnités journalières au-delà des trois premiers jours :

- s'agissant des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour lesquels le délai de carence de 3 jours n'est pas applicable : l'arrêt de travail ne sera indemnisé par l'assurance maladie que pendant les 3 premiers jours ;
- s'agissant des autres assurés (soumis au délai de carence) : l'arrêt de travail ne sera pas indemnisé par l'assurance maladie.

Pour rappel, les dispositions de l'article 41 de la convention collective prévoyant le maintien de salaire en cas d'arrêt maladie sont indépendantes de celles prévues par la législation relative à l'assurance maladie.

Ainsi, le versement ou la suspension des prestations par la Caisse primaire est sans incidence sur les conditions d'application du maintien de salaire en cas de maladie. Cette règle s'applique, que la suspension des indemnités journalières ait une cause administrative (conditions d'ouverture de droit non remplies) ou médicale (aptitude au travail constatée par le médecin-conseil).

La seule exception faite à ce principe est celle de la réduction ou de la suspension des indemnités journalières par la CPAM à titre de sanction, compte tenu de l'attitude du salarié en sa qualité d'assuré social.

En l'espèce, le non-versement des indemnités journalières pour un arrêt supérieur à 3 jours prescrit dans le cadre d'une téléconsultation et ne répondant pas aux conditions fixées ne peut être analysé en une sanction.

Ainsi, s'agissant d'un salarié disposant de droits au titre de l'article 41, le maintien de salaire devra être appliqué, sans déduction du montant des indemnités journalières non versées.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024.

¹ Article L. 6316-1 modifié du Code de la santé publique ; article L. 162-4-4 modifié du Code de la sécurité sociale

2) Centres de santé et téléconsultation

Lorsque les arrêts de travail prescrits par les centres de santé ou les services de téléconsultation ne respectent pas les dispositions légales ou bien génèrent un nombre trop élevé ou une durée importante de prescriptions d'arrêts de travail², le versement des indemnités journalières au titre de ces arrêts de travail peut désormais être soumis à l'accord préalable du service de contrôle médical, pendant 6 mois maximum.

Lors du maintien de salaire, l'employeur ne percevra donc les indemnités journalières qu'après le contrôle réalisé par le service du contrôle médical.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024.

3) Suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale en cas d'interruption médicale de grossesse

À partir d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} juillet 2024, les femmes ayant subi une interruption de grossesse pour motif médical percevront les indemnités journalières maladie sans délai de carence pendant l'arrêt maladie prescrit dans ce cadre³.

Il en résulte que le maintien de salaire opéré par l'employeur pourra se faire, dès le premier jour, sous déduction des indemnités journalières perçues. La pratique au sein de l'Institution demeure ici inchangée.

Date d'entrée en vigueur : en attente du décret (au plus tard le 1^{er} juillet 2024).

4) Incidence du contrôle médical diligenté par l'employeur en cas d'arrêt maladie sur le versement des indemnités journalières : maintien du dispositif en vigueur

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024, telle qu'adoptée par les parlementaires, prévoyait la suspension automatique (sauf exceptions) du versement des indemnités journalières lorsque le rapport du médecin-contrôleur établi après une contre-visite médicale diligentée par l'employeur concluait à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou de sa durée.

Cette mesure a été censurée par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 21 décembre 2023 et ne figure donc pas dans la loi publiée.

Les conséquences du contrôle diligenté par l'employeur restent donc inchangées.

² En comparaison aux centres ou aux sociétés ayant une activité comparable au niveau national ou régional.

³ Article L. 323-1-2 modifié du Code de la sécurité sociale

Rappel des règles applicables

Lorsque le salarié n'a pas pu se soumettre à la contre-visite diligentée par son employeur en raison de son absence de son domicile et qu'il n'a pas été en mesure de justifier les motifs de cette absence, le salarié perd le bénéfice des indemnités complémentaires versées par l'employeur⁴.

L'arrêt du maintien de salaire ne peut être effectif que si le salarié n'est pas en mesure de justifier des motifs de son absence lors de la contre-visite.

A contrario, si l'absence du salarié de son domicile est justifiée (par exemple : séances de rééducation ; visite chez le médecin traitant...), l'employeur ne peut pas suspendre le versement des indemnités complémentaires⁵.

En pratique, dans l'Institution, cela signifie que dès lors que le salarié ne peut pas justifier de son absence, l'employeur est en droit de ne pas maintenir son salaire au titre de l'article 41 de la Convention collective (le salarié ne percevant alors que le montant des indemnités journalières).

Le médecin contrôleur doit ensuite transmettre son rapport dans les 48 heures au service du contrôle médical de la caisse primaire, à charge pour celui-ci, soit de procéder à un nouvel examen de la situation de l'intéressé, soit de demander à la caisse primaire de suspendre les indemnités journalières.

C. Prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement aux transports en commun

La loi de finances pour 2024 proroge jusqu'au 31 décembre 2024 le seuil d'exonération de la prise en charge des frais de transport à hauteur de 75% du coût de l'abonnement aux transports publics.

Autrement dit, la prise en charge de l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG/CRDS jusqu'à 75 % de la valeur du titre de transport, sans condition particulière en cas d'éloignement du domicile du lieu de travail.

À ce titre, la doctrine du Comex a été modifiée en décembre 2023 : « *le Comex pourra valider des accords qui prévoient une prise en charge des abonnements aux transports publics et aux services publics de location de vélos supérieure à 50% et **dans la limite d'une participation maximale à 75%**, en dehors des cas de mobilités internes résultant de restructuration à l'initiative de l'employeur (cf la rubrique : mobilité)* ».

Un modèle d'accord relatif à la revalorisation de la prise en charge des abonnements de transport est [disponible en ligne sur le site de l'UcanSS](#) (espace organismes / mener le dialogue social / l'aide à la négociation collective).

⁴ Cass. soc., 28 avr. 1981, n° 79-41.806 : Bull. civ. V, n° 344

⁵ Cass. soc., 20 nov. 1986, n° 84-40.217 : Bull. civ. V, n° 551

D. Demandes de temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive

Dans sa rédaction antérieure, l'article L. 3123-4-1 du code du travail prévoyait « *lorsqu'un salarié ayant atteint l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale demande à travailler à temps partiel, il adresse sa demande, dans des conditions fixées par décret, à l'employeur. À défaut de réponse écrite et motivée dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis* ».

Ainsi, les salariés souhaitant bénéficier d'un temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive ne pouvaient formuler leur demande de passage à temps partiel qu'à compter de la date à laquelle ils avaient atteints l'âge d'éligibilité à la retraite progressive.

La loi de financement de la Sécurité sociale modifie le code du travail afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier effectivement, dès l'âge auxquels ils peuvent prétendre à la retraite progressive, du passage à temps partiel dans ce cadre⁶.

Ainsi, la rédaction des articles est adaptée afin de permettre un traitement anticipé des demandes de temps partiel qui pourront être formulées par les salariés « *qui souhaitent bénéficier d'une retraite progressive* ».

Date d'entrée en vigueur : 28 décembre 2023.

E. Proche aidant

La loi crée un droit rechargeable à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA). Actuellement limitée à 66 jours sur l'ensemble de la carrière de l'aidant, la durée d'indemnisation de ce congé passerait à 66 jours **par proche aidé**.

Cette possibilité d'avoir plusieurs périodes d'indemnisation amènerait alors le bénéficiaire de l'AJPA à bénéficier du maintien de salaire à plusieurs reprises dans le cadre de l'article 10 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Il est toutefois à noter que la durée maximale de ce congé reste inchangée, à savoir, un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Date d'entrée en vigueur : en attente du décret (au plus tard au 1er janvier 2025).

⁶ Articles L. 3123-4-1 et L. 3121-60-1 (salariés au forfait) modifiés du Code du travail