



L'actualité de juillet 2024


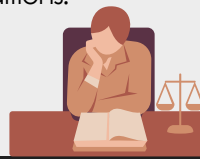
CONTRE VISITE MÉDICALE



Le Code du travail prévoit la **possibilité de recourir à une contre-visite organisée par l'employeur** dont les formes et conditions devaient être déterminées par décret.



En l'absence de publication du décret, la jurisprudence avait fixée ses propres conditions.



Le **décret** du 5 juillet 2024 vient (enfin) apporter des **précisions**.

Il s'applique **depuis le 7 juillet 2024**.



En synthèse, quelques précisions sur le dispositif applicable :

DÈS LE DÉBUT DE L'ARRÊT

Le salarié communique à l'employeur (ou lors de tout changement) :



- son lieu de repos s'il est différent de son domicile
- et en cas d'arrêt de travail avec " **sortie libre** " : les **horaires** auxquels la contre-visite peut s'effectuer.



LA CONTRE-VISITE S'EFFECTUE À TOUT MOMENT DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

La contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur.

La contre-visite s'effectue au choix du médecin :

- **au domicile du salarié** (ou au lieu qu'il a communiqué) en s'y présentant (**sans délai de prévenance**), en dehors des heures de sortie autorisées ;
- **ou au cabinet du médecin**, sur convocation de celui-ci.



AU TERME DE LA VISITE



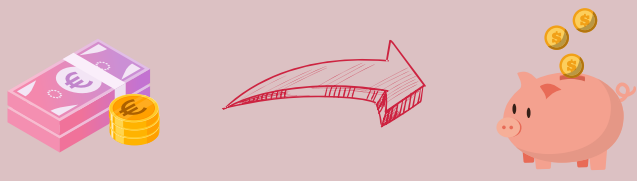
Le médecin se prononce sur :

- le caractère **justifié ou injustifié** de l'arrêt de travail
- ou **informe l'employeur de l'impossibilité de procéder au contrôle** (ex : si le salarié a refusé ou ne s'est pas présenté à la visite)

L'employeur doit alors transmettre sans délai cette information au salarié.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Affectation d'une prime de partage de la valeur (PPV) sur un plan d'épargne :



Possibilité d'affecter tout ou partie de la PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite (PEE, PEI, Perco, PEREC, PERO) avec exonération d'impôt sur le revenu : un décret vient préciser les modalités.

Depuis le 01/07/2024, l'employeur doit informer le salarié par une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant plusieurs éléments :

- le montant de la PPV attribué
- la retenue de la CSG/CRDS (s'il y en a une)
- la possibilité d'affecter la somme à la réalisation d'un/des plan(s)
- le délai de demande d'affectation (15 jours max. à compter de la réception)
- le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles + les cas de déblocage anticipé.



DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DE L'ÉPARGNE SALARIALE

3 nouveaux cas de déblocage anticipé de la participation des et des sommes investies dans un PEE :



L'affectation des sommes à des travaux de **renovation énergétique de la résidence principale** (sous conditions)



L'**achat d'un véhicule dit "propre"** (électrique, hydrogène, ...)



L'**activité de proche aidant** par l'intéressé, son conjoint ou partenaire de Pacs.

LE JEU DE L'ÉTÉ

Retrouvez la phrase cachée entre l'entrée et la sortie du labyrinthe :



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.

RAPPEL DES FAITS ...

 <p>6 MOIS</p>  <p>Un CSE vote l'instauration d'une condition d'ancienneté de 6 mois ...</p>	 <p>... pour bénéficier des activités sociales et culturelles (et donc des bons d'achat, ...)</p>	 <p>La CGT assigne le CSE devant le tribunal judiciaire.</p>	 <p>Le guide pratique de l'ACOSS (caisse nationale des URSSAF) prévoyait pourtant la possibilité de prévoir une ancienneté limitée à 6 mois. Le tribunal et la Cour d'appel donnent raison au CSE.</p>
---	--	---	--

L'ouverture à l'ensemble des salariés (et des stagiaires) du droit à bénéficier des activités sociales et culturelles de l'entreprise ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.

La condition de 6 mois pour ouvrir droit aux prestations sociales et culturelles du CSE n'est pas valable.

Les salariés peuvent donc bénéficier des prestations dès leur entrée dans l'entreprise.



COUR DE CASSATION, 03/04/2024

Le conseil @com

Malgré la tolérance prévue par le guide de l'ACOSS, la Cour de cassation ne tolère pas cette condition d'ancienneté.

A noter : à défaut de CSE, l'employeur est seul décisionnaire de la politique sociale dans l'entreprise. Par analogie, cette décision s'applique également aux prestations mises en place par l'employeur.

Quelles sont les conséquences ?

Les CSE (et les employeurs, en l'absence de CSE) devront donc modifier leurs pratiques s'ils avaient instauré une telle condition, **au risque :**

- que les salariés saisissent les tribunaux pour en bénéficier ;
- et que l'URSSAF opère un redressement sur les activités concernées au titre des 3 dernières années en ce conformant à la décision la Cour de cassation.



RISQUE DE CANICULE ET BTP

Un arrêt du travail sur un chantier peut être décidé par l'employeur si les conditions climatiques menacent la santé ou la sécurité de ses salariés.

Un décret du 28 juin 2024 autorise désormais la prise en charge des arrêts pour "canicule" dans le dispositif de chômage-intempéries du BTP.



UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

Retrouvez toute notre actualité sur www.acomaudit.com sur

