

Les Rendez-vous



du droit du travail



Programme

- Le décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 sur la contre-visite médicale
- Synthèse sur les évolutions du régime de prévoyance des salariés de la sécurité sociale
- Les évolutions de la preuve en 2024 en matière de droit du travail
- quelques arrêts récents de la Cour de cassation

- Les projets et propositions en cours : PLFSS, projet de budget et impact droit du travail : point au 14 novembre 2024

Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024

La contre-visite médicale

Quizz

Quelle obligation d'information pèse désormais sur le salarié en cas d'arrêt maladie à l'égard de l'employeur ?

(Plusieurs réponses possibles)

- Sur le lieu de repos s'il est différent du domicile
- Sur les horaires de la contre visite si mention "sortie libre"
- Aucune des 2 solutions précédentes

Quizz

Quelle obligation d'information pèse désormais sur le salarié en cas d'arrêt maladie à l'égard de l'employeur ?

- Sur le lieu de repos s'il est différent du domicile
- Sur les horaires de la contre visite si mention " sortie libre"
- Aucune des 2 solutions précédentes

Le décret du 5 juillet 2024 sur la contre visite médicale

Conditions d'organisation de la visite
médicale :

- Uniquement si allocations complètent les IJ (ex maintien de salaire)
- Médecin choisi par l'employeur



Le décret du 5 juillet 2024 sur la contre visite médicale

Les modalités :

- Dès le début de l'arrêt de travail
- Infos à communiquer par le salarié
- Lieu de la visite avec les dates et horaires



Le décret du 5 juillet 2024 sur la contre visite médicale

- Obligation d'information à la charge du médecin
(caractère justifiée ou injustifiée de l'arrêt ou impossibilité de contrôle)

- Obligation d'information à la charge de l'employeur
(transmission de l'information du médecin contrôleur)



*Le décret du 5 juillet 2024 sur la
contre visite médicale
(jurisprudence antérieure)*

3 possibilités :

Validation de l'arrêt de travail

Validation de l'arrêt de travail mais pas sa durée

Constat du caractère injustifié de l'arrêt ou de
l'impossibilité de réaliser la visite



*Le décret du 5 juillet 2024 sur la contre
visite médicale
(législation déjà existante au moment du
décret)*

Plus de subrogation si constat de
l'absence de justification de l'arrêt du
salarié ou si visite impossible

Transmission du rapport du médecin
mandaté au médecin conseil de la
CPAM



*Le décret du 5 juillet 2024 sur la
contre visite médicale
(legislation antérieure)*

Possibilité de contester par le salarié les
conclusions du médecin mandaté devant le
conseil de prud'hommes.

Prolongation de l'arrêt de travail possible.



Synthèse sur les évolutions du régime de prévoyance des salariés de la Sécurité sociale (CAPSSA)

Question

Un salarié, qui gagne 2 000€ brut par mois, décède. Son frère est bénéficiaire du capital décès, il bénéficie de :

- 1) 24 000€ de capital décès
- 2) 48 000€ de capital décès
- 3) 56 000€ de capital décès

Diapositive 13

ZL0

Il y a une majoration du capital décès en présence d'un conjoint (10%) ou d'enfant (15%). La réponse est $28.000 \times 210/100 = 58.500$ euros

LARBI-MANSOUR Zohra; 2024-07-10T12:57:30.424

Question

Un salarié, qui gagne 2 000€ brut par mois, décède. Son frère est bénéficiaire du capital décès, il bénéficie de :

- 1) 24 000€ de capital décès
- 2) 48 000€ de capital décès
- 3) 56 000€ de capital décès

Évolution du régime de prévoyance

Pas de changement sur :

Sur le montant des pensions d'invalidité

Sur la rente de conjoint (ou pacsés ou concubins)

Sur la majoration du capital décès en présence d'un bénéficiaire de la rente conjoint , pacsés ou concubins

Évolution du régime de prévoyance

Garantie concernée	Application jusqu'au 31 décembre 2023	Application rétroactive au 1er janvier 2024
Capital décès (Article 2-2)	150% du salaire annuel brut d'activité afférent aux douze mois précédant le mois du décès	200% du salaire annuel brut d'activité afférent aux douze mois précédant le mois du décès
Majoration du capital décès pour chaque bénéficiaire d'une rente d'éducation (Article 2-2)	10% du salaire annuel brut d'activité par enfant à charge bénéficiaire de la rente d'éducation	15% du salaire annuel brut d'activité par enfant à charge bénéficiaire de la rente d'éducation
Rente d'éducation (Article 2-4)	Égale à 11,5 % du salaire annuel brut d'activité	Egale à : <ul style="list-style-type: none">• 12,5% pour les enfants de moins de 15 ans ;• 15% pour les enfants entre 15 à 17 ans ;• 20% pour les enfants à partir de 18 ans.
Frais d'obsèques (Article 2-6)	Remboursement dans la limite de 3 700 euros	Remboursement dans la limite de 5 000 euros

Évolution du régime de prévoyance

Types de cotisations	Avant le 1 ^{er} septembre 2024	Depuis le 1 ^{er} septembre 2024
Salariale	0,8 % du salaire mensuel brut	0,72 % du salaire mensuel brut
patronale	1,2 % du salaire mensuel brut	1,08 % du salaire mensuel brut

Les évolutions de la preuve en 2024 en matière de droit du travail

Question

Un employeur peut-il utiliser comme moyen de preuve des clés USB déposées sur le bureau d'un salarié?

- Oui*
- Non*

QCM

Un employeur peut-il utiliser comme moyen de preuve des clés USB déposées sur le bureau d'un salarié?

- *Oui*
- *Non*

Les évolutions de la preuve en matière de travail

La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts sur la preuve

3 illustrations vont vous être présentées.



Les évolutions de la preuve en matière de travail

L'enregistrement réalisé à l'insu de l'employeur dans une affaire de harcèlement moral :

Le salarié peut produire cet enregistrement pour prouver cet enregistrement si production indispensable et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 789 du 10 juillet 2024, Pourvoi n° 23-14.900



Les évolutions de la preuve en matière de travail

L'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, présente un caractère illicite.

Cette preuve peut être utilisée si sa production indispensable et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 951 du 25 septembre 2024, Pourvoi n° 23-13.992



Les évolutions de la preuve en matière de travail

La communication par l'employeur, ordonnée par le juge, de bulletins de paie des salariés, répond aux exigences de licéité au sens du RGPD.

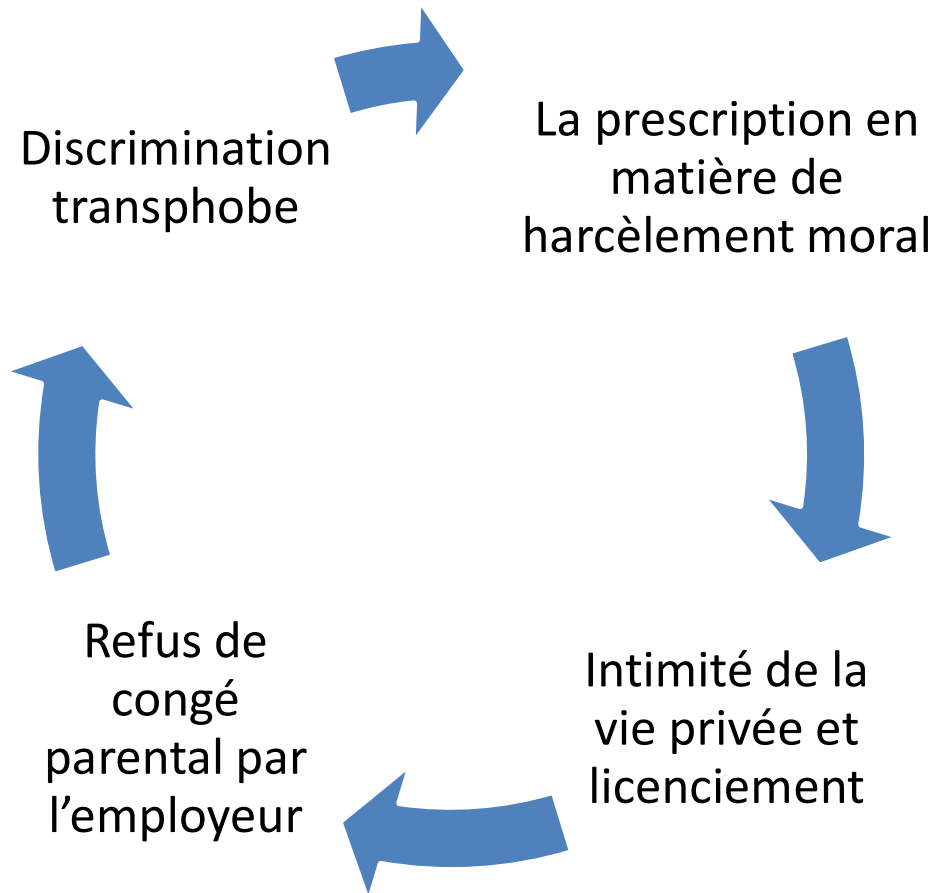
Il s'agissait d'une affaire de discrimination syndicale.

cour de cassation, Deuxième Chambre civile, Arrêt n° 859 du 3 octobre 2024, Pourvoi n° 21-20.979



Actualités jurisprudentielles

Actualités jurisprudentielles



*Cour de cassation, chambre sociale, 18
septembre 2024 numéro 23-18.021*

Un employeur ne peut pas refuser un congé parental même si le délai de prévenance n'est pas respecté par le salarié.



*Cour de cassation, chambre sociale, 25
septembre 2024 Pourvoi n° 23-11.860*

Le licenciement disciplinaire fondé sur des faits relevant de l'intimité de la vie privée du salarié est **atteint de nullité**.

La Cour de cassation a ordonné la nullité, au sujet d'un licenciement pour faute grave pour des propos tenus lors d'une conversation privée via la messagerie professionnelle (propos sexiste).



*Cour de cassation, chambre
sociale, 9 OCTOBRE 2024,*

Pourvoi n° 23-11.360

L'action en nullité du licenciement fondée sur la dénonciation d'agissements de harcèlement moral se prescrit au bout de cinq ans.



*Conseil de prud'hommes d'Angers,
chambre sociale, 24 juin 2024,*

Un des premiers jugements qui reconnaît la
discrimination en fonction de l'identité de
genre.



Refus de CDI suite à CDD: déclaration par DSN

Refus de CDI suite à CDD ou contrat de mission

L'employeur doit déclarer désormais via la DSN, en complément des informations communiquées à France Travail

[Déclaration du refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission](#)



Besoin d'aide ?
Posez-nous vos questions !



Rechercher

 > > Déclaration du refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission



Déclaration du refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission

Quelles sont les modalités et les règles de valorisation de la rubrique « Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission - S21.G00.62.021 » ?

► Contexte général:

Depuis le 18 décembre 2023 (loi plein emploi), l'information relative au refus de la part d'un salarié d'une proposition de CDI lui ayant été faite suite à un CDD ou un contrat de mission doit être déclarée en DSN.

L'accès aux allocations chômage pouvant être restreintes dans le cas où un salarié aurait refusé deux fois, dans un espace de 12 mois consécutifs, deux propositions de CDI (devant être similaires à l'emploi proposé et respecter le projet personnalisé d'accès à l'emploi de l'individu) suite à un CDD ou un contrat de mission.

En complément de la déclaration DSN, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit compléter les informations communiquées à France Travail via le portail dédié: [Vous souhaitez informer France Travail d'un refus de CDI ? | France Travail](#).

► Déclarer le refus de proposition de CDI suite à CDD:

A partir de la version de norme P25V01, l'employeur doit renseigner au moment de la fin du contrat de travail, à l'occasion du signalement de la fin de contrat de travail, la rubrique « Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission - S21.G00.62.021 », en la valorisant à "01 - Proposition refusée", seulement s'il a proposé un CDI à un salarié, dans les formes et conditions prévues légalement, et que celui-ci a refusé.

Pour les contrats de mission ou les CDD d'usage en circuit dérogatoire, cette rubrique doit être renseignée directement dans la DSN mensuelle. Pour les autres, elle doit être renseignée dans le signalement FCTU et reportée dans la DSN mensuelle qui correspond au mois M du signalement FCTU.

Attention:

1 / Les contrats d'apprentissage à durée déterminée ne sont pas concernés par la mesure.

2 / Concernant les agents contractuels des 3 fonctions publiques, en CDD :

Sont concernés par le refus CDI suite fin de CDD (Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission (S21.G00.62.021)):

- Les agents contractuels de droit privé en CDD, y compris:
- Les agents en contrat aidés,
- Les agents en contrat d'insertion.

Les projets de loi en cours

Les projets en cours (budget, PLFSS)

Suppression de l'aide pour les emplois francs

Dispositif permettant d'obtenir une aide allant jusqu'à 15000 euros pour l'embauche sous conditions d'un demandeur d'emploi issu d'un quartier prioritaire de la ville



Il ne s'agit que d'un projet qui peut évoluer



Les projets en cours

Contrat d'apprentissage :

- Exonération des contributions et cotisations salariales revues
- Aides aux apprentis revues



Il ne s'agit que d'un projet qui peut évoluer

