

Le Récap' RH



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Assurance chômage	P.3
Arrêt maladie	P.4
Jeux Olympiques	P.5
CCN Syntec	P.6
Contrat de professionnalisation	P.7
Contrat d'apprentissage	P.8
BTP	P.9

L'actualité paie

C2P	P.11
IJSS	P.12
Exonérations	P.12
OETH	P.13
Bulletin de paie	P.14
Partage de la valeur	P.14
	P.14-15

Le saviez-vous ?

Période d'essai	P.17
Discrimination	P.17
Harcèlement moral	P.18

Faites le plein d'actus RH !

Vous êtes bientôt sur la route des vacances ?

Avant une pause estivale bien méritée, faites le plein d'actualités en parcourant **le Récap'RH** du mois de juillet 2024 !

Au programme de cette newsletter :

- Côté social : on fait le point sur les actualités concernant l'impact des jeux Olympiques sur le travail, les nouveautés concernant l'assurance chômage, la CCN Syntec, l'alternance et le secteur du BTP.
- Côté Paie : retrouvez les actualités sur la loi Partage de la valeur, le bulletin de paie, les IJSS, l'OETH ou encore le C2P.
- A la fin de cette newsletter, retrouvez les actualités jurisprudentielles et informations marquantes les plus récentes dans la rubrique "Le saviez-vous"

Toutes les équipes Fortify restent disponibles durant l'été pour vous accompagner dans vos projets et vos problématiques paie et social.

Bonne lecture et bel été à tous !

L'équipe Fortify

A photograph of a group of people in a meeting or classroom setting. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a white blouse and a pearl earring, is smiling and looking towards the right. Behind her, a man in a blue checkered shirt is looking down. Other people are visible in the background, slightly out of focus. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Le gouvernement suspend la réforme de l'assurance chômage

Face aux résultats du premier tour des élections législatives, marquant un échec pour le camp présidentiel, le gouvernement renonce à **son projet de réforme de l'assurance chômage** prévu pour le 1er juillet 2024. Ce projet de durcissement des règles d'indemnisation est mis en pause, laissant la porte ouverte à des aménagements possibles.

Une réforme très contestée

La réforme, soutenue fermement par Gabriel Attal, visait à durcir les conditions d'accès à l'assurance chômage et à réduire la durée d'indemnisation pour atteindre le plein emploi. Elle était prévue pour entrer en vigueur le 1er décembre 2024.

Cependant, après les résultats du premier tour des élections législatives, le gouvernement a décidé de suspendre la mise en œuvre de cette réforme. La pression électorale et les critiques des syndicats et de l'opposition ont contribué à cette décision.

Suspension et ouverture à des aménagements

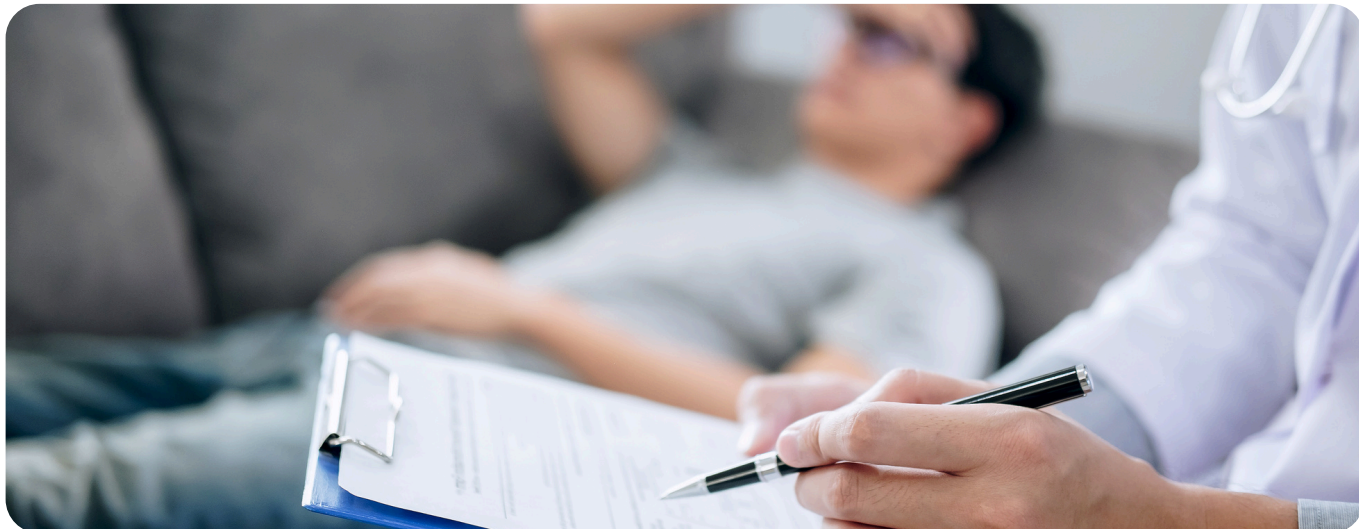
Un décret, publié au Journal officiel du 1er juillet 2024, **prolonge jusqu'au 31 juillet 2024** les règles actuelles d'assurance chômage établies par le décret du 26 juillet 2019, modifié en dernier lieu par le décret 2023-1230 du 21 décembre 2023. Le gouvernement précise qu'il s'agit d'une **suspension**, et non d'un abandon, de la réforme.

Le Premier ministre Gabriel Attal a indiqué que **la réforme pourrait être aménagée** et discutée avec diverses forces républicaines, évoquant la possibilité de futures majorités de projets et d'idées. Nous suivrons de près ces évolutions et vous tiendront informés dans les prochains numéros.

Référence : Décret 2024-648 du 30 juin 2024, JO du 1er juillet



Arrêt maladie : modalités de mise en œuvre de la contre-visite médicale



Un décret du 5 juillet 2024 établit les **modalités de mise en œuvre de la contre-visite médicale patronale**, permettant à l'employeur de vérifier l'état de santé d'un salarié en arrêt de travail pour maladie.

Ce qu'il faut savoir :

Les salariés avec **plus d'un an d'ancienneté** peuvent recevoir des indemnités compensatrices de perte de salaire en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale. Cependant, cela exclut les travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires. En contrepartie, l'employeur peut ordonner **une contre-visite médicale** pour vérifier la validité de l'arrêt de travail.

Obligations du Salarié :

Le salarié doit **informer** l'employeur de son lieu de repos dès le début de l'arrêt de travail et signaler tout changement. Si l'arrêt de travail permet des sorties libres, le salarié doit aussi indiquer les horaires possibles pour la contre-visite.

Déroulement de la Contre-Visite et modalités :

La contre-visite peut se faire **à tout moment de l'arrêt de travail**, soit au domicile du salarié, soit au cabinet du médecin mandaté par l'employeur. Le médecin, qui ne peut être ni le médecin du travail ni le médecin-conseil de la sécurité sociale, évalue la justification de l'arrêt, y compris sa durée. Le salarié n'a pas besoin d'être informé préalablement de la visite à domicile.

Le médecin **informe l'employeur** sur la justification de l'arrêt de travail ou les éventuels obstacles au contrôle (absence non justifiée du salarié). Le rapport doit également être **transmis à la caisse d'assurance maladie dans les 48 heures suivant la visite**. L'employeur est ensuite tenu d'informer le salarié des conclusions du médecin.

Attention :

- L'employeur ne peut organiser une contre-visite médicale que s'il verse au salarié un complément de salaire pendant son arrêt de travail.
- Vous ne pouvez pas **sanctionner** un salarié en raison du résultat de la contre-visite patronale. Une contre-visite qui ne peut avoir lieu en raison de l'absence du salarié n'a qu'une seule conséquence : la **suspension** de l'indemnisation complémentaire de l'employeur. Par ailleurs, le salarié peut **justifier** son absence par un rendez-vous médical ou des soins.



Jeux olympiques : les conséquences du Pass Jeu sur l'accès des salariés et représentants du personnel aux zones sécurisées

Le ministère du Travail a publié un document de questions/réponses le 24 juin 2024, émanant de la Direction générale du travail (DGT), pour clarifier **les impacts du Pass Jeu (QR code)** sur l'accès aux zones sécurisées durant les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024.

A quoi sert le Pass Jeu ?

Le Pass Jeu est nécessaire pour accéder aux zones sécurisées identifiées sur la plateforme <https://www.pass-jeux.gouv.fr>, notamment les zones rouges et grises, où des mesures de sécurité accrues seront en vigueur. Toute personne souhaitant entrer dans ces zones doit **présenter ce Pass Jeu**, obtenu en s'enregistrant sur la plateforme et en fournissant des justificatifs variés selon le motif (résidence, travail, livraison, etc.).

Organisation du Travail

La DGT encourage les employeurs dont les activités seront affectées par le Pass Jeu à **réorganiser le travail** pour minimiser les besoins de Pass Jeu. Cela peut inclure des **ajustements** tels que planifier les livraisons en dehors des périodes d'activation des zones rouges. Ces mesures visent à réduire les contraintes pour les salariés.

Bon à savoir :

Les employeurs ne peuvent pas **obliger** un salarié à demander un Pass Jeu, car cette exigence n'est pas prévue par le contrat de travail. Le refus d'un salarié de fournir ses données personnelles pour obtenir un Pass Jeu signifie alors qu'il ne pourra pas exécuter certaines tâches. En cas de réorganisation possible, l'employeur peut **assigner temporairement d'autres missions au salarié**, sans modification du contrat de travail.

Si la réorganisation des missions est **impossible** et le salarié ne peut pas travailler sans le Pass Jeu, sa rémunération sera **suspendue** proportionnellement à la durée de son absence. Cela n'est pas considéré comme une sanction pécuniaire, mais comme une conséquence de l'absence de prestation de travail.

La DGT précise que cette suspension ne peut être contestée, sauf en cas de mauvaise foi ou intention de nuire de la part du salarié, que l'employeur doit prouver en cas de litige.



Les représentants des salariés (CSE et délégués syndicaux) doivent également disposer d'un Pass Jeu pour accéder aux zones rouges ou grises. Bien que le Code du travail garantisse leur liberté de circulation, cette mesure vise à concilier cette liberté avec les règles de sécurité intérieure pour les grands événements sportifs.

Les entreprises doivent **recenser les besoins** et déposer les demandes d'accréditation auprès de Paris 2024 pour leurs représentants du personnel. L'objectif n'est pas de restreindre leur liberté de déplacement, mais de **garantir leur accès sécurisé** aux unités de travail situées dans les zones protégées, conformément aux exigences de sécurité pour tous les citoyens, salariés, entreprises et administrations.

Des nouveautés concernant la convention collective et la branche SYNTEC-SYNOC

Extension du Forfait Jours pour les Cadres à partir du 1er Juillet 2024

À partir du 1er juillet 2024, la convention collective SYNTEC-CINOV étend la possibilité de recourir au forfait jours à de nouveaux cadres. L'avenant du 13 décembre 2022, applicable à compter du 1er juillet 2024, vient assouplir certaines des conditions initiales :

- La conclusion d'une convention individuelle en jours sur l'année n'est dorénavant plus réservée aux cadres bénéficiant d'une position 3.1 mais est **ouverte aux cadres bénéficiant d'une position 2.3**.
- **Le cadre position 2.3** doit alors bénéficier d'une **rémunération annuelle au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de sa catégorie** sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.
- L'exigence de deux entretiens annuels est abandonnée pour laisser place à **un seul entretien annuel**.

Temps de repos et suivi :

L'avenant garantit :

- Un **repos quotidien minimum de 11 heures consécutives**.
- Un **repos hebdomadaire minimum de 35 heures** consécutives.
- Une amplitude quotidienne **maximale de 13 heures**.

L'employeur doit :

- **Afficher** les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires.
- Mettre en place un **outil de suivi** pour garantir le respect des temps de repos.
- **Réaliser un suivi** de la Charge de Travail

Bon à savoir :

Les salariés peuvent émettre **une alerte écrite** en cas de difficultés, à laquelle l'employeur doit répondre **dans les 8 jours**.

L'employeur doit présenter annuellement **un rapport sur les alertes et les mesures prises** au comité social et économique (CSE) ou à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Droit à la Déconnexion :

L'employeur doit s'assurer que les salariés puissent **se déconnecter** des outils de communication pendant leur temps de repos, sans être pénalisés.

A noter : Dans les entreprises de plus de 250 salariés, **un référent à la déconnexion** doit être nommé pour sensibiliser et diffuser les bonnes pratiques de déconnexion.

De nouvelles grilles de salaires pour la branche SYNTEC-CINOV en 2025

Les nouvelles grilles de salaires minimaux pour les ETAM et les ingénieurs et cadres vont être mises en place suite au nouvel accord signé le 26 juin 2024.

- Fin de la référence à la valeur du point : désormais, seul le salaire mensuel brut est pris en compte.
- Augmentation de 100 € par mois pour les salaires minimaux des catégories 1 (ETAM et Cadres).
- Augmentation de 75 € par mois pour les salaires minimaux des catégories 2 et 3 (ETAM et Cadres).

L'entrée en vigueur est prévue le 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Au plus tôt, ce sera le 1er janvier 2025.

Renforcement des conditions de prise en charge et du contrôle des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par les OPCO



Un décret du 28 juin 2024 renforce les **conditions de prise en charge financière et de contrôle par les OPCO** des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus à partir d'août 2024.

Prise en charge par les OPCO : rappels

Les **OPCO** financent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en prenant en charge les frais de formation et les dépenses afférentes à la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Cependant, cette prise en charge est soumise **à la validation de l'OPCO**, qui doit vérifier que le contrat satisfait à certaines conditions avant de le déposer auprès de l'administration. En cas de non-conformité, l'OPCO **refuse** la prise en charge et en informe les parties concernées et l'administration.

Renforcement des conditions de prise en charge et du contrôle

Pour les contrats d'apprentissage conclus **à partir du 1er août 2024**, trois nouvelles conditions doivent être vérifiées par l'OPCO :

- 1.L'employeur ne doit pas être sous le coup d'une **procédure administrative d'opposition à l'engagement d'apprentis**.
- 2.L'organisme de formation doit avoir **les habilitations nécessaires** pour préparer à la certification professionnelle visée.
- 3.L'organisme doit avoir obtenu **la certification qualité « Qualiopi »**, sauf dérogation temporaire.

Si une ou plusieurs de ces conditions ne sont pas remplies, l'OPCO **refusera** la prise en charge financière du contrat. De plus, le refus de prise en charge sera également **automatique** en cas de non-conformité du contrat à toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle.

Contrats de professionnalisation

Les conditions de prise en charge financière des **contrats de professionnalisation** restent **inchangées**. Toutefois, la prise en charge doit être **refusée** en cas de non-conformité, ce qui n'était pas automatique auparavant. L'OPCO peut être informé de la non-conformité par les parties au contrat ou par toute autre autorité.

Conséquences du refus de prise en charge

Le refus de prise en charge par l'OPCO signifie qu'il ne procédera plus au dépôt du contrat auprès de l'administration, clarifiant ainsi la situation pour les contrats conclus à partir du 1er août 2024. Les règles spécifiques au contrat, notamment en matière de salaire, ne seront pas applicables en cas de refus.

Contrat d'apprentissage transfrontalier : modalités de prise en Charge et de dépôt

Un décret publié fin juin 2024 précise les **modalités de prise en charge financière et de dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier**. Ces règles diffèrent selon que l'employeur est établi en France ou dans un pays frontalier.



Rappels :

La loi « 3DS » du 21 février 2022 permet aux apprentis de **réaliser une partie de leur formation dans un pays frontalier**. La gestion de ces contrats est confiée à l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Employeur établi en France	Employeur établi dans un pays frontalier
La formation pratique se fait en France et la formation théorique dans le pays frontalier.	La formation théorique se fait en France et la formation pratique dans le pays frontalier.
Le contrat est transmis à l'OPCO EP dans les 5 jours suivant sa conclusion, avec les justificatifs requis par la convention bilatérale.	L'OPCO EP évalue la prise en charge financière dans les 20 jours suivant la réception du contrat et des pièces justificatives.
L'OPCO EP vérifie la conformité du contrat avant de procéder à son dépôt. Si non conforme, le dépôt est refusé et notifié aux parties.	Si le contrat est conforme, il est déposé auprès des services du ministre chargé de la formation professionnelle. Sinon, la prise en charge financière est refusée et le dépôt n'est pas effectué.

Conditions Spécifiques

L'accès à l'apprentissage transfrontalier nécessite une **convention bilatérale** entre la France et le pays frontalier.

Les formations doivent répondre aux exigences de **certification qualité et aux habilitations nécessaires**.




A noter :


L'OPCO EP peut être informé de la non-conformité du contrat par diverses parties et peut refuser la prise en charge ou le dépôt en cas de manquements de l'organisme de formation.

Référence : Décret 2024-628 du 28 juin 2024, JO du 29.

BTP : la canicule devient un motif de chômage technique

Un décret du 28 juin 2024 marque une avancée pour les travailleurs du BTP, permettant **l'indemnisation en cas d'arrêt de chantier dû à la canicule**. Cette mesure s'applique **lors d'alertes orange ou rouge** émises par Météo-France. Les travailleurs sont **indemnisés** dès le deuxième jour avec un maintien quasi intégral de leur salaire.

 Pour rappel : Historiquement, les intempéries reconnues incluaient le gel, les inondations et les vents forts, mais pas la canicule. Désormais, les salariés peuvent cesser le travail lors de chaleurs extrêmes, et l'indemnisation est versée par une caisse nationale de surcompensation alimentée par des cotisations des entreprises du BTP.

 Bon à savoir : Les « **pics de chaleur** » de courte durée ne sont pas couverts par ce décret. Les syndicats souhaitent que ces épisodes soient également reconnus pour mieux protéger les travailleurs.

Cette mesure ne devrait pas entraîner **d'augmentation des cotisations pour les employeurs**, grâce à un simple transfert des fonds destinés aux épisodes de neige et de gel, moins fréquents aujourd'hui en France.



Rappels des obligations de l'employeur en cas de fortes chaleurs :



- Mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour les travailleurs : au moins 3 litres par jour par travailleur sont requis.
- Prévoir un local sur le chantier permettant l'accueil des travailleurs dans des conditions préservant leur sécurité et leur santé. En l'absence de local, des aménagements doivent être faits pour garantir leur sécurité
- Adapter les horaires pendant les fortes chaleurs, surtout en cas de vigilance rouge. Il est recommandé de commencer tôt et faire des pauses pendant les heures les plus chaudes. L'employeur peut décider de modifier les horaires et le salarié ne peut pas refuser.
- Les EPI restent essentiels pour la sécurité sur les chantiers. Les vêtements et accessoires de protection doivent être dans la mesure du possible adaptés à la chaleur (lunettes de protection teintées, vêtements clairs...).

A person in a white shirt is using a silver pen to sign a document on a desk. A calculator is visible in the foreground, and the scene is softly lit. An orange semi-transparent rectangle is overlaid on the image, containing the text 'L'actualité paie' in white.

L'actualité paie

Compte personnel de prévention (C2P) : l'envoi des relevés de points est repoussé à septembre 2024

Chaque année, l'Assurance maladie envoie **un relevé de points** à chaque salarié possédant un compte personnel de prévention (C2P). Cette transmission, généralement réalisée en juin, sera exceptionnellement **reportée à septembre pour l'année 2024**.



Compte personnel de prévention (C2P) : rappels

Le C2P est ouvert à tout salarié exposé, malgré les mesures de protection, à un ou plusieurs facteurs de **risques professionnels**.

Les facteurs de risques professionnels incluent :

- **Contraintes physiques marquées** : manutentions manuelles de charge, postures pénibles (positions forcées des articulations), vibrations mécaniques.
- **Environnement physique agressif** : agents chimiques dangereux (y compris les poussières et les fumées), activités en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit.
- **Rythmes de travail spécifiques** : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif (mouvements répétés sollicitant le membre supérieur à une fréquence élevée et sous cadence contrainte).

Depuis la réforme des retraites de 2023, le C2P est crédité de :

- **4 points par facteur de risques auquel le salarié est exposé (par an)**.
- **1 point par facteur de risques pour chaque trimestre d'exposition** (si le contrat de travail commence ou se termine en cours d'année).

Ces points peuvent **financer** des actions de formation professionnelle, un passage à temps partiel, un départ anticipé à la retraite ou un projet de reconversion professionnelle. Pour cela, les salariés doivent être informés de leurs droits, ce qui est la responsabilité de l'employeur et de l'Assurance maladie.

Chaque année, l'employeur doit indiquer dans sa déclaration sociale nominative (DSN) les facteurs de risques professionnels auxquels les salariés ont été exposés, au-delà des seuils légaux.

Pour les salariés dont le contrat de travail se termine en cours d'année, la déclaration doit être faite lors de la paie de fin de contrat.

Cette déclaration permet de créditer le C2P du salarié en fonction des données déclarées. Les salariés reçoivent ensuite un relevé indiquant :

- Le nombre de points acquis pour l'année.
- Le solde de points disponibles sur leur C2P.
- Le détail des expositions déclarées (facteur de risque, périodes d'exposition, entreprise déclarante).

Habituellement envoyés en juin, les relevés seront exceptionnellement transmis, au plus tard, le 30 septembre 2024.



Rappel

Les salariés peuvent consulter leur relevé sur leur espace personnel du Compte professionnel de prévention.

Suppression du Délai de Carence pour les IJSS en Cas d'IMG (Interruption médicale de grossesse) à compter du 1er juillet 2024

À partir du 1er juillet 2024, les salariées victimes d'une **interruption médicale de grossesse (IMG)** peuvent bénéficier **des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie dès le premier jour d'arrêt de travail, sans délai de carence**. Cette disposition découle de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 (loi 2023-1250 du 26 décembre 2023).



Pour rappel : Depuis le 1er janvier 2024, en cas de fausse couche avant la 22ème semaine d'aménorrhée, les IJSS maladie sont également versées sans délai de carence, selon la loi du 7 juillet 2023.

Pour bénéficier de ces IJSS sans délai de carence, un médecin doit **prescrire** l'arrêt de travail via un **formulaire spécifique**, qui doit être transmis à la caisse d'assurance maladie. Si l'employeur assure un maintien de salaire pendant l'arrêt de travail, il perçoit les IJSS à la place de la salariée pour toute la durée de l'arrêt.

Si la salariée préfère que son employeur ne soit pas indirectement informé du motif de son arrêt, elle peut demander **un arrêt de travail pour maladie dans les conditions de droit commun**, mais cela entraînera l'application du délai de carence pour les IJSS.

En cas de maintien de salaire par l'employeur en vertu d'un accord collectif, l'indemnisation complémentaire sera ajustée en fonction des IJSS perçues. Si un délai de carence de 7 jours est prévu pour cette indemnisation complémentaire, il reste applicable.

Exonérations

Exonérations de cotisations : Les communes en Zone France Ruralités Revitalisation désignées

La réforme des zones de revitalisation rurale (ZRR), effective **à partir du 1er juillet 2024**, introduit le nouveau zonage « **France ruralités revitalisation** » (ZFRR). Les zones ZFRR remplacent les ZRR, mais les ZRR sont maintenues pour les communes non reclassées en ZFRR.

Dès le 1er juillet 2024, les entreprises situées dans les communes ZFRR pourront bénéficier d'une **exonération de cotisations sociales d'un an** pour les embauches. Les conditions de cette exonération sont identiques à celles de l'exonération ZRR et devront être déclarées via **le CTP 099**.

Les embauches réalisées avant le 1er juillet 2024 dans une ZRR continueront de bénéficier de l'exonération ZRR, déclarée via le **CTP 513**. **Un arrêté du 19 juin 2024 maintient le dispositif ZRR dans les communes non reclassées en ZFRR**, permettant aux employeurs de ces zones de continuer à bénéficier de l'exonération ZRR pour les nouvelles embauches, également déclarée via **le CTP 513**.

Références :

- [Arrêté du 19 juin 2024, JO du 20, texte 51 \(ZFRR\)](#)
- [Arrêté du 19 juin 2024, JO du 20, texte 52 \(ZRR\)](#)

L'État dématématise la demande d'agrément des accords OETH

Les entreprises souhaitant obtenir l'agrément de leur accord en faveur des travailleurs handicapés, afin de remplir leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), doivent désormais **utiliser la plateforme internet "AGAPE'TH"**.



Pour rappel

Les entreprises de 20 salariés ou plus doivent employer des travailleurs handicapés à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif (c. trav. art. L. 5212-2). Parmi les méthodes pour s'acquitter de cette obligation, il y a l'application d'un accord collectif agréé (c. trav. art. L. 5212-8), valable pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois.

L'accord doit inclure un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, avec des plans d'embauche et de maintien dans l'emploi, et un financement au moins équivalent à la contribution AGEFIPH (c. trav. art. R. 5212-12).

Dématématisation de la procédure

Un arrêté du 13 juin 2024 **dématématise la demande d'agrément des accords OETH** (arrêté du 13 juin 2024 modifiant l'arrêté du 25 novembre 2019, JO du 21, texte 13). Depuis le 22 juin 2024, les entreprises doivent passer par la plateforme AGAPE'TH pour effectuer cette démarche.

Formulation de la demande d'agrément

Pour soumettre une demande d'agrément via AGAPE'TH, les entreprises doivent fournir :

- Le **récépissé** de dépôt de l'accord avec son numéro.
- Un **état des lieux** préalable sur l'entreprise ou le groupe.
- Une présentation de **l'accord signé** avec les détails du programme pluriannuel.
- Un **détail du périmètre** des entreprises couvertes par l'accord.

Les **délais** restent inchangés : l'accord doit être transmis pour agrément au plus tard **le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme** (c. trav. art. R. 5212-14).

Renouvellement d'agrément

La demande de renouvellement d'agrément se fait également via AGAPE'TH. Les informations à fournir comprennent :

- **Un bilan qualitatif et quantitatif** du précédent accord.
- **La présentation annuelle** faite devant le CSE ou le comité de groupe.
- **La présentation du nouvel accord signé.**
- Le **récépissé** de dépôt du nouvel accord avec son numéro.
- Le **détail du périmètre** des entreprises couvertes par l'accord.
- Le **budget prévisionnel** des actions programmées.

Références : Arrêté du 13 juin 2024, JO du 21, texte 13

Prolongation de l'utilisation du modèle de bulletin de paie adapté jusqu'au 1er janvier 2026

Un arrêté du 29 juin 2024 prolonge jusqu'au 1er janvier 2026 la possibilité pour les employeurs d'utiliser le modèle de bulletin de paie « adapté », introduit à titre transitoire par l'arrêté de janvier 2023.



Pour rappel :

L'arrêté du 31 janvier 2023 a imposé, dès juillet 2023, l'affichage du « Montant net social » sur une ligne dédiée du bulletin de paie. Il a également proposé un modèle rénové de bulletin de paie, dont l'utilisation devait devenir obligatoire en 2025. Ce bulletin rénové inclut des réaménagements des rubriques liées à la protection sociale complémentaire et la création d'une rubrique dédiée aux remboursements et déductions diverses.

L'arrêté de janvier 2023 permettait, jusqu'à la fin 2024, l'utilisation d'un modèle « adapté », dérivé du modèle existant, avec l'ajout de la mention « Montant net social ».

L'arrêté publié au JO le 25 juin 2024 prolonge cette période transitoire jusqu'au 1er janvier 2026. Cette prolongation permet aux employeurs de continuer à utiliser le modèle adapté pendant une année supplémentaire avant de basculer obligatoirement au modèle rénové, sauf nouvelle réforme.

Partage de la valeur

Loi Partage de la Valeur : focus sur le 1er décret d'application du 30 Juin 2024

Un décret d'application de la loi "Partage de la valeur" du 29 novembre 2023, publié le 30 juin 2024, introduit plusieurs mesures clés :

Avances sur l'Intéressement ou la Participation

- Accord d'entreprise requis : Les avances ne peuvent être versées que si un accord d'intéressement ou de participation le prévoit.
- Consentement du salarié : Les avances nécessitent l'accord préalable des salariés concernés.
- Périodicité : Les avances sont versées trimestriellement au minimum.
- Remboursement des trop-perçus : Si les droits définitifs sont inférieurs aux avances reçues, les salariés doivent rembourser les trop-perçus par retenue sur salaire (au maximum 1/10 du salaire).

Modalités d'Information et Accord des Salariés

- Notification et consentement : L'employeur doit informer chaque salarié de la possibilité de recevoir des avances et obtenir leur accord, avec un délai de réponse de 15 jours en l'absence de stipulation contraire.
- Fiche distincte : Chaque versement d'avance doit être accompagné d'une fiche d'information distincte du bulletin de paie, détaillant notamment le montant attribué, les retenues CSG/CRDS, et les modalités de remboursement en cas de trop-perçu. Les fiches doivent désormais inclure le montant total des droits attribués, les avances reçues, et les droits restant à percevoir ou à rembourser.

Congé de Paternité

- Assimilation à du temps de présence : Les périodes de congé de paternité sont comptabilisées comme du temps de présence pour la répartition de la participation proportionnelle aux salaires.

Loi Partage de la Valeur : focus sur le second décret d'application du 6 juillet 2024

Le second décret d'application de la Loi du 23 novembre 2023 concernant le partage de la valeur dans l'entreprise, publié le 6 juillet 2024, détaille plusieurs dispositions importantes :

Obligation de Mise en Place d'un Dispositif de Partage de la Valeur

Les entreprises de 11 à 49 salariés avec un bénéfice net fiscal supérieur à 1% du chiffre d'affaires sur les trois derniers exercices doivent, dès le 1er janvier 2025, instaurer un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation, abondement sur un plan d'épargne, ou prime de partage de la valeur).

Versement d'Avances Périodiques sur Intéressement et Participation :

Des avances trimestrielles peuvent être versées sur les primes d'intéressement et de participation, avec des modalités à préciser dans l'accord ou à obtenir l'accord des salariés par écrit.

Nouveaux Cas de Déblocage Anticipé sur le PEE :

Trois nouvelles situations permettent un déblocage anticipé du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) :

- rénovation énergétique de la résidence principale,
- dépenses en tant que proche aidant,
- acquisition d'un véhicule propre.

Chaque cas comporte des conditions spécifiques et des délais pour effectuer la demande de déblocage.

Rehaussement du Plafond Global sur le PEE :

Le plafond d'abondement complémentaire sur le PEE est doublé, passant de 8% à 16% du PASS, voire 28,8% en cas d'abondement unilatéral par l'entreprise pour l'acquisition d'actions de l'entreprise.





Shift

Z

X

C

V

B

Alt

Space

Le saviez-vous ?



Période d'essai

La rupture de la période d'essai après son expiration est un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a récemment clarifié une question cruciale pour les employeurs concernant **la rupture de la période d'essai**. Lorsqu'une rupture de la période d'essai intervient après son expiration, elle est automatiquement considérée comme **un licenciement sans cause réelle et sérieuse**, et ce, quels que soient les motifs avancés par l'employeur.

Dans une affaire récente, un directeur commercial embauché le 6 janvier 2015 avec une période d'essai de six mois renouvelable n'a pas vu son contrat prolongé. Pourtant, l'employeur **a rompu le contrat** le 24 juillet 2015, croyant à tort que la période d'essai était toujours en cours. Le salarié a saisi les prud'hommes, qui ont **condamné** l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. **La Cour de cassation a confirmé ce jugement**, déclarant que les motifs évoqués par l'employeur pour justifier la rupture de la période d'essai après son expiration ne pouvaient pas être pris en compte pour valider le licenciement.

Cette décision est d'une importance capitale pour les employeurs, car elle souligne que **toute rupture tardive de la période d'essai se transforme en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans possibilité de justifier cette rupture par les motifs avancés**. Il est donc essentiel pour les entreprises de respecter rigoureusement les délais de la période d'essai pour éviter tout litige.

Cass. soc. 3 juillet 2024, n° 22-17452 FB

Discriminations

Publication d'un Guide de Sensibilisation aux Discriminations et au Racisme pour les CSE

Le ministère du Travail a publié un **guide destiné aux comités sociaux et économiques (CSE)** pour renforcer leur rôle dans la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme en entreprise. Ce guide s'inscrit dans le **plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine** (2023-2026), visant à protéger et accompagner les salariés et les entreprises face à ces enjeux.

Contenu du Guide :

1. Définitions et Obligations :
 - Comportements racistes, antisémites et discriminatoires.
 - Obligations de l'employeur.
 - Sanctions pour les auteurs de discrimination.
2. Moyens d'Action des CSE :
 - Signalement de discriminations.
 - Possibilités de formation.
 - Droit d'alerte du comité.
3. Exemples Concrets d'Actions :
 - Mise en place de commissions dédiées à la diversité et à l'inclusion.

Guide DGT de sensibilisation des CSE à la prévention contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, juin 2024

Harcèlement moral : l'employeur doit agir mais pas nécessairement enquêter

En cas de dénonciation de **harcèlement moral**, un arrêt de la Cour de cassation du 12 juin 2024 indique que l'employeur **n'est pas obligé de mener une enquête interne**, tant qu'il prend des **mesures de prévention adéquates**.

Pour rappel : Les comportements répétés qui dégradent les conditions de travail et portent atteinte à la dignité ou à la santé du salarié sont interdits (c. trav. art. L. 1152-1). L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement (c. trav. art. L. 1152-4).

Dans cette affaire :

Une DRH **licenciée pour faute grave** demande des dommages-intérêts, alléguant un **manquement de l'employeur** à son obligation de sécurité après avoir dénoncé un harcèlement moral.

L'employeur avait réagi rapidement à la dénonciation mais n'avait pas mené d'enquête. Il avait pris **des mesures** pour gérer le conflit entre la DRH et sa collègue.

La cour d'appel **rejette** la demande de la salariée, **notant que l'employeur avait pris des mesures suffisantes pour préserver sa santé et sa sécurité**. La Cour de cassation **confirme que l'absence d'enquête interne n'équivaut pas à un manquement à l'obligation de sécurité, tant que des mesures de prévention adéquates sont prises**.

Conclusion : **L'employeur doit agir à la suite d'une dénonciation de harcèlement moral, mais n'est pas obligé de mener une enquête interne si d'autres mesures de prévention suffisantes sont mises en place**. Les mesures de prévention doivent être adaptées à chaque situation, et les juges évalueront leur suffisance en cas de litige.

A noter : L'obligation pourrait différer pour les dénonciations de harcèlement sexuel, nécessitant potentiellement une enquête interne pour clarifier les faits.

Cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-13975 FSB (5e moyen)





NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr

www.newext-rh.com