

Le Récap' RH



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Politique	P.3-4
POEI	P.5
SST	P.6
Retraite	P.7

L'actualité paie

Bonus-Malus	P.9
Exonérations	P.10
Arrêt de travail	P.11
Cotisations	P.11
DSN	P.12

Le saviez-vous ?

Accident du travail	P.14
Discrimination	P.15
Inaptitude	P.16
Congé parental d'éducation	P.17
Questions fréquentes	P.18

Edito

Septembre touche à sa fin, la rentrée est bien installée !

L'activité reprend son cours et de nombreux challenges attendent les services RH en cette fin d'année. Cette rentrée est notamment marquée par une **nouvelle phase politique** avec la désignation de Michel Barnier comme Premier ministre.

Mais que nous réserve le gouvernement ? Dans cette édition, Fortify fait le point sur les grands **chantiers économiques et sociaux** de cette rentrée et sur le **nouveau Gouvernement** qui vient d'être nommé.

Dans cette édition, nous faisons également un focus sur :

- Le nouveau fonctionnement de la POEI
- La gestion des cas Mpox en entreprise
- la validation biométrique du certificat de vie pour les retraités à l'étranger

Côté paie, plusieurs évolutions sont à noter :

- Un décryptage complet du dispositif bonus-malus et de ses implications pour vos cotisations.
- Les nouvelles rubriques du BOSS concernant les stagiaires et les apprentis
- Le nouveau CERFA pour les arrêts maladie
- La procédure de déclaration d'un arrêt de travail AT en DSN

Enfin, ne manquez pas notre sélection des dernières décisions jurisprudentielles marquantes et un retour sur les questions fréquemment posées par nos clients.

Bonne lecture !

L'équipe du Récap'Rh

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 image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Les chantiers qui attendent le nouveau 1er ministre Michel Barnier



Budget, retraites, chômage, logement, éducation, environnement... Fortify fait le point sur les principaux défis économiques et sociaux qui attendent Michel Barnier, tout juste nommé Premier ministre.

À peine nommé à Matignon **le 5 septembre**, Michel Barnier a souligné l'urgence des dossiers qui l'attendent.

Les semaines à venir seront **décisives** pour le nouveau locataire de Matignon, qui devra composer son gouvernement tout en se préparant à affronter des **enjeux économiques et sociaux majeurs** :

Budget : Le nouveau Premier ministre dispose de seulement quelques semaines pour préparer le **budget 2025**, à déposer à l'Assemblée nationale avant le 1er octobre. Le calendrier est serré, d'autant plus que l'exécutif doit trouver plusieurs milliards d'euros d'économies. Avec un déficit public de 5,5 % du PIB en 2023, la France est sous le coup d'une procédure pour "déficit public excessif" engagée par la Commission européenne.

Réforme des retraites : Défenseur de la retraite à 65 ans lors de la primaire des Républicains en 2022, Michel Barnier devra néanmoins **négoier un compromis** avec les autres forces politiques **sur l'âge de départ à la retraite** pour éviter de potentielles motions de censure. Pour mémoire, tant le NFP que le RN, majoritaires au Parlement, se sont prononcés **en faveur de l'abrogation de la réforme de 2023 qui avait porté l'âge de la retraite à 64 ans**.

Assurance-chômage : La réforme durcissant l'accès aux allocations chômage, suspendue après le premier tour des législatives, est de retour au programme. Deux options s'offrent à Michel Barnier : **appliquer la réforme** initialement prévue ou **rouvrir des négociations** avec les partenaires sociaux.

Logement : Le secteur immobilier et de la construction, en crise depuis plusieurs mois, réclame désormais des "actions immédiates". Parmi les principales demandes : le maintien du financement pour MaPrimeRénov' (aide à la rénovation énergétique), la relance de la construction de logements sociaux, et la prolongation du dispositif Pinel, prévu pour s'achever à la fin de l'année.

Les attentes sont également fortes **du côté de l'Éducation nationale**, où plusieurs réformes sont en suspens, notamment concernant le brevet pour les élèves de troisième. En parallèle, le Premier ministre est attendu sur **les questions environnementales**, alors que la France doit intensifier ses efforts pour respecter ses engagements en matière de transition écologique.

Lors de son passage au 20 heures, Michel Barnier a prôné la "cohésion" et la "fraternité" au sein du gouvernement, tout en soulignant qu'il ne s'agissait pas d'une cohabitation malgré l'absence de majorité parlementaire.

Concernant la fiscalité, Barnier a affirmé qu'il n'alourdirait pas les impôts pour les classes modestes, moyennes ou les travailleurs, tout en indiquant que les plus fortunés pourraient être mis à contribution dans le cadre de l'effort national. Sur la réforme des retraites, il s'est engagé à prendre le temps nécessaire pour l'améliorer.

Il a également affirmé vouloir faire de la santé mentale la grande cause nationale en 2025.

Le Gouvernement Barnier a été nommé : découvrez sa composition

Le **gouvernement** élaboré par le Premier ministre, Michel Barnier, a été nommé **ce samedi 21 septembre**, par le président de la République, Emmanuel Macron.

Outre Michel Barnier, le gouvernement compte 39 membres, dont 17 ministres de plein exercice. Parmi ces 17 ministres de plein exercice : **8 sont issus de Renaissance-Ensemble** pour la République, **3 sont issus des Républicains**, **2 sont issus du MoDem**, **1 est divers droite**, **1 est divers gauche**, **1 est issu d'Horizons**, **1 est issu de LIOT**.

Sur 39 membres, le gouvernement compte notamment **18 membres issus de la coalition présidentielle** (Renaissance-Ensemble pour la République, MoDem, Horizons) et **10 membres issus des Républicains**.

Astrid PANOSYAN-BOUVET, nouvelle ministre du Travail et de l'Emploi



Après huit mois à la tête du ministère du Travail, la succession de Madame Catherine VAUTRIN est désormais connue. **Madame Astrid PANOSYAN-BOUVET a été nommée à cette fonction**. À cette occasion, le ministère change une nouvelle fois de dénomination pour redevenir un ministère centré sur le Travail.

En effet, le décret de nomination stipule que Madame PANOSYAN-BOUVET est désormais **ministre du Travail et de l'Emploi**, selon le décret du 21 septembre 2024 relatif à la formation du Gouvernement, publié au Journal Officiel le 22 septembre 2024.

Bien connue des partenaires sociaux, sa nomination a déjà suscité des réactions de certains syndicats professionnels. Les dossiers à traiter ne manqueront pas, à commencer par **une proposition de loi déposée par le Rassemblement National visant à abroger les récentes réformes des retraites**. Celle-ci sera examinée dans les semaines à venir par la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Par ailleurs, **la réforme de l'assurance chômage** demeure également un sujet brûlant. Les règles d'indemnisation, prolongées à deux reprises, arrivent à échéance à la fin du mois d'octobre.

Enfin, Madame la ministre devra également faire face à une **première journée de mobilisation** prévue le 1er octobre prochain, notamment sur la question des salaires.

Fonctionnement de la POEI pour les employeurs : les évolutions

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), récemment remaniée, permet aux entreprises en difficulté de recrutement de **financer la formation d'un demandeur d'emploi ou d'un salarié**. Ce dispositif est géré par **France Travail** (ex-Pôle Emploi) et impose à l'employeur certaines obligations.

Conditions pour bénéficier de la POEI

Pour que l'employeur puisse accéder à ce dispositif, il doit :

- **Être à jour** dans ses cotisations sociales et contributions chômage.
- Ne pas avoir procédé à des **licenciements économiques** dans les 12 mois précédents, sauf dérogation.
- Avoir un **historique positif avec la POEI ou l'AFPR** (aucun refus d'embauche sans raison légitime après formation).



A noter :

L'employeur doit **s'engager à embaucher le stagiaire à la fin de la formation**. Plusieurs types de contrats sont éligibles, comme des CDI, CDD de plus de 6 mois, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. En cas d'embauche à temps partiel, la durée de travail doit être d'au moins 20 heures par semaine.

L'employeur peut choisir entre plusieurs modalités de formation :

- **Formation en entreprise avec tutorat** : jusqu'à 300 heures, avec un financement de 5 € par heure pour le tutorat (plafonné à 1 500 €).
- **Formation théorique** : jusqu'à 450 heures via un organisme de formation, avec une aide couvrant les frais pédagogiques.
- **Formation hybride** : combinaison des deux méthodes, avec une limite de 450 heures.

Le tuteur, qui doit avoir **au moins 2 ans d'expérience**, encadre les stagiaires et doit bénéficier de temps pour remplir cette mission.



Démarches à suivre

L'employeur doit déposer sa demande de POEI via le site de France Travail, après avoir publié son offre d'emploi. La demande sera validée après la signature d'une convention avec France Travail. Un plan de formation détaillé est nécessaire pour obtenir la subvention.

Bon à savoir :

Si l'employeur n'embauche pas le stagiaire sans raison légitime, il peut être privé de l'aide. Cependant, s'il existe des raisons valables ou si le stagiaire refuse l'offre, l'employeur peut quand même bénéficier de l'aide.

Variole du singe (MPOX) : comment réagir en cas d'infection d'un salarié ?

La gestion de la variole du singe (Mpxv) en entreprise nécessite **une approche rigoureuse** pour protéger la santé des employés tout en respectant les obligations légales de l'employeur. Voici les préconisations du ministère de la Santé **pour gérer un salarié contaminé** :

Isolement du salarié infecté

Lorsqu'un salarié présente des **symptômes** de la variole du singe, l'employeur doit immédiatement veiller à son **isolement**. Le salarié doit quitter l'espace de travail sans délai et retourner à son domicile. Il est essentiel qu'il prenne contact rapidement avec son médecin traitant ou un centre d'information, de dépistage et de diagnostic (CeGIDD). En cas d'urgence, il peut composer le 15.

La durée d'isolement est **d'au moins 21 jours à partir de l'apparition des symptômes**. Cette période peut être prolongée si les lésions cutanées ne sont pas complètement cicatrisées. Pendant cette période, le salarié doit suivre plusieurs gestes barrières :

- Éviter tout contact physique avec d'autres personnes, même au sein de son domicile.
- Porter un masque chirurgical en présence d'autres personnes.
- Se laver régulièrement les mains et désinfecter les surfaces touchées fréquemment.
- Ne pas partager linge, literie, vaisselle, ou affaires de toilette.
- Éviter tout contact avec les animaux.

Si le salarié doit sortir, il doit porter un masque, couvrir les lésions visibles, et éviter les transports en commun.

Communication avec les contacts à Risque

Le salarié infecté doit **informer** tous ses contacts récents du risque de contamination. Ceux-ci doivent **surveiller** leur état de santé, en particulier leur température et leur peau. Toute personne faisant partie des cas contacts à risque élevé de contracter le virus peut **se faire vacciner** dans les 4 jours après le dernier contact à risque et au plus tard 14 jours après le contact.

Télétravail et Arrêt Maladie

Le ministère indique qu'en cas de diagnostic positif, la personne infectée doit **télétravailler durant 3 semaines à partir de la date de début des signes**. Cette période pourra être **étendue** si la cicatrisation des lésions n'est pas terminée. Si le télétravail est impossible, **le salarié ne doit pas travailler** et devra présenter un **arrêt de travail** à son employeur.



Bon à savoir :

L'employeur a une **obligation légale de sécurité**, qui l'oblige à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses employés.

Source : [Questions / réponses du ministère de la Santé « Virus mpxv » du 23 août 2024](#)

Certificat de Vie : validation biométrique simplifiée pour les retraités à l'étranger



Depuis juin 2024, **les retraités résidant à l'étranger** peuvent valider **leur certificat de vie** via l'application « **Mon certificat de vie** » grâce à la **reconnaissance biométrique**, sans avoir besoin de se déplacer. Cette démarche, essentielle pour continuer à toucher sa pension, peut désormais se faire directement depuis un smartphone, simplifiant ainsi le processus.

 Rappel : Le certificat de vie permet de prouver **l'existence de l'assuré auprès des caisses de retraite françaises**. Sans ce document, le versement de la pension est **suspendu**. Traditionnellement, ce certificat devait être validé par un **consulat ou une autorité locale**, puis renvoyé par courrier ou en ligne. Désormais, l'application introduit une **nouvelle option numérique**, mais les méthodes traditionnelles restent disponibles.

Mode d'emploi de l'application

L'assuré reçoit un **QR code de sa caisse de retraite** pour installer l'application sur son smartphone. Ensuite, il **photographie** son document d'identité, effectue la **reconnaissance biométrique**, puis **valide** son certificat de vie. Si la validation réussit, le certificat est **automatiquement transmis** aux régimes de retraite. En cas d'échec, l'assuré doit suivre la méthode traditionnelle, en complétant le formulaire papier.

L'application permet aussi d'attester de la situation maritale pour bénéficier d'une pension de réversion. La démarche doit être réalisée sous 4 jours après l'ouverture de l'application.

Conditions d'éligibilité

Pour utiliser la biométrie, l'assuré doit :

- avoir une enquête de contrôle en cours ;
- fournir sa date de naissance aux régimes de retraite français ;
- disposer d'un téléphone compatible (iOS 14.3+ ou Android 9+) ;
- posséder un document d'identité avec MRZ valide (passeport ou carte d'identité d'un État européen, Algérie ou Maroc).

Source : Communiqué de presse info-retraite.fr, 3 septembre 2024.

A person in a white shirt is working at a desk. They are using a calculator with their left hand and holding a silver pen in their right hand, ready to write on a document. The background is blurred, showing a desk with papers and a laptop. An orange semi-transparent rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text 'L'actualité paie' in white.

L'actualité paie

Bonus-malus sur les cotisations chômage : les taux modulés du nouveau cycle sont désormais notifiés



Dans une publication du 4 septembre 2024, le GIP-MDS, responsable de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a confirmé que la **notification des taux modulés d'assurance chômage, dans le cadre du dispositif « bonus-malus »**, a débuté le 28 août 2024 via les comptes rendus métier (CRM) « Bonus-Malus ». **Une tolérance est accordée pour certaines paies de septembre 2024.**

Lancement du 3e cycle de modulation

Pour rappel : le dispositif de bonus-malus s'applique **aux employeurs de 11 salariés ou plus dans certains secteurs**, pour les cotisations chômage dues depuis le 1er septembre 2022 (décret n°2019-797 modifié, art. 50-2 à 51). Ce système **module les cotisations des entreprises en fonction de leur taux de séparation** (nombre de fins de contrat entraînant une inscription à France Travail) comparé au taux médian de leur secteur.

Le taux normal de cotisation étant de **4,05 %**, les entreprises peuvent voir leur taux augmenter (jusqu'à 5,05 %) ou diminuer (jusqu'à 3 %), selon leur performance en matière de maintien de l'emploi. Ce 3e cycle de modulation, lancé le 1er septembre 2024 (décret n°2024-853), est prévu pour durer **jusqu'au 31 octobre 2024**, mais pourrait être **prolongé** jusqu'à fin août 2025, sous réserve d'un nouveau décret. Le gouvernement Barnier est chargé de décider de la suite du dispositif.

Notification des taux modulés aux entreprises

Selon le GIP-MDS, **la notification des taux modulés a débuté le 28 août 2024 via les CRM n°117**, tandis que les URSSAF et CCMSA ont commencé à notifier les entreprises, avec une date limite au 6 septembre 2024. Ces taux s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise, y compris ceux affiliés à une caisse de congés payés.

Date d'effet et tolérance pour septembre 2024

Les taux modulés doivent être utilisés pour les cotisations **à partir du 1er septembre 2024**. Cependant, dans certains cas (ex. rupture de contrat en début de mois), une **tolérance** est accordée :

- Si l'entreprise était déjà concernée par le bonus-malus entre septembre 2023 et août 2024, elle peut appliquer le taux d'août pour le mois de septembre 2024.
- Si l'entreprise entre dans le dispositif à partir de septembre 2024, elle peut utiliser le taux non modulé (4,05 %) pour septembre.

Source : www.net-entreprises.fr, information du 4 septembre 2024.

BOSS : de nouvelles rubriques concernant les apprentis et stagiaires



Depuis le 1er septembre 2024, le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) intègre deux nouvelles rubriques, l'une sur **l'exonération des cotisations pour les contrats d'apprentissage** et l'autre sur **le régime social des rémunérations des stagiaires**. Ces rubriques, introduites après une consultation publique qui s'est clôturée le 12 juillet 2024, sont désormais applicables. Une des nouveautés concerne l'exonération de cotisations sur la gratification des stagiaires : les avantages en nature repas ne sont plus pris en compte.

Exonération des cotisations pour les contrats d'apprentissage

La rubrique dédiée à **l'apprentissage** est divisée en trois chapitres :

1. Champ d'application : Ce chapitre précise quels employeurs et salariés sont éligibles.
2. Modalités d'application de l'exonération patronale : Pour les employeurs du secteur privé, il s'agit de la réduction générale des cotisations, tandis que pour le secteur public, l'exonération est totale.
3. Exonération des cotisations salariales : Les apprentis sont exonérés de cotisations salariales sur la partie de leur rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC. Ce plafond est mensuel et proratisé uniquement en cas d'arrivée ou de départ en cours de mois.

Régime social des rémunérations des stagiaires

La seconde rubrique porte sur les **rémunérations des stagiaires** et est également divisée en trois chapitres :

1. Stage en milieu professionnel : Ce chapitre définit les conditions d'application du régime social pour les stages en entreprise.
2. Stages à caractère éducatif : Il précise les règles spécifiques à ces stages.
3. Formation professionnelle continue : Il aborde les modalités d'application pour ce type de stage.

Le BOSS clarifie que les **avantages en nature**, autres que ceux liés aux repas, sont pris en compte pour déterminer la franchise de cotisations sociales.

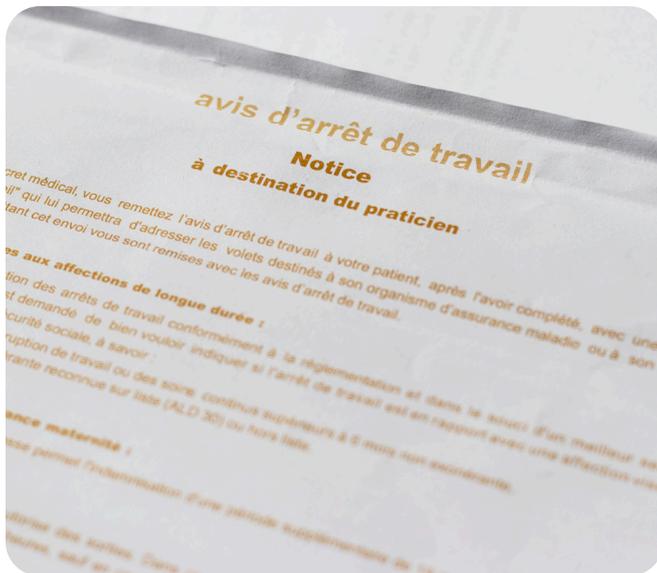


Bon à savoir : Les nouvelles rubriques du BOSS reprennent certaines dispositions déjà connues mais clarifient des aspects importants, comme la proratisation du plafond d'exonération en cas de départ d'un apprenti en cours de mois. Concernant les stagiaires, l'exonération des cotisations reste inchangée pour les titres-restaurant, conformément aux règles en vigueur.

Ces nouvelles règles, applicables dès le 1er septembre 2024, remplacent les circulaires antérieures.

Source : Communiqué du BOSS du 29 août 2024

Avis d'arrêt de travail : de nouveaux formulaires Cerfa papier plus sécurisés sont disponibles



L'Assurance maladie a annoncé le 12 septembre 2024 la mise à disposition de nouveaux formulaires papier Cerfa sécurisés pour les avis d'arrêt de travail.

Ces formulaires sont destinés à **limiter les fraudes**, détectées en hausse récemment. Les médecins prescripteurs peuvent désormais utiliser **ces documents renforcés, qui intègrent des mesures de sécurité comme des étiquettes holographiques et de l'encre magnétique**.

Bien que l'arrêt de travail dématérialisé soit recommandé pour éviter les fraudes et accélérer les délais de traitement, **les nouveaux formulaires papier** devront être utilisés obligatoirement **à partir de juin 2025**.



Bon à savoir : Le recours à la dématérialisation des arrêts de travail n'est pas encore obligatoire, même si la loi de 2019 avait fixé une échéance au 31 décembre 2021 pour sa généralisation. Toutefois, l'Assurance maladie souligne que l'avis dématérialisé, transmis via « ameli.pro » ou des logiciels agréés, reste le moyen de transmission le plus sûr et rapide. Les médecins sont encouragés à privilégier ce format pour limiter les risques d'usurpation d'identité.

www.ameli.fr (information du 12 septembre 2024)

Cotisations

Soutien de l'URSSAF aux entreprises touchées par les intempéries

L'URSSAF a mis en place des mesures d'urgence pour aider les employeurs et travailleurs indépendants des régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, et désormais des Alpes-Maritimes, touchés par les intempéries.

Pour les employeurs :

Le réseau des URSSAF fera preuve de flexibilité concernant les retards de déclaration dus aux intempéries. Les employeurs peuvent également demander un délai de paiement pour leurs cotisations, et les pénalités de retard seront annulées automatiquement.

Pour contacter leur URSSAF, les employeurs peuvent :

- Utiliser la messagerie sécurisée sur www.urssaf.fr en sélectionnant « Messagerie » > « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».
- Appeler le 3957 (option 3).

Pour les travailleurs indépendants :

Les indépendants peuvent demander un délai de paiement via la messagerie sécurisée ou au 3698 (option 0). Ils peuvent également solliciter une aide d'urgence allant jusqu'à 2 000 € du CPSTI.

Un formulaire de demande est disponible sur <https://secu-independants.fr/action-sociale/demander-une-aide/fonds-catastrophe-et-intemperies>.

Arrêt de travail AT en DSN : génération automatique d'une DSIJ maladie provisoire

Le GIP-MDS a mis à jour ses consignes le 30 juillet 2024 concernant **le signalement des arrêts de travail pour accident du travail (AT)** dans la DSN. Désormais, lors de la déclaration d'un arrêt pour AT, une attestation de salaire (DSIJ) "fictive" liée au risque de maladie non professionnelle est générée automatiquement. Cette DSIJ permet à la CPAM de **verser une indemnisation provisionnelle**, en attendant la **reconnaissance officielle de l'accident du travail**, une procédure qui peut durer jusqu'à 3 mois pour un AT et jusqu'à 8 mois pour une maladie professionnelle (MP).



Rappel sur la déclaration d'un arrêt de travail AT en DSN

Lorsqu'un salarié est en arrêt pour accident de travail, il peut bénéficier **d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)** sous certaines conditions. Pour cela, l'employeur doit **signaler** cet arrêt à la CPAM via la DSN, en fournissant des informations spécifiques (motif de l'arrêt, date du dernier jour travaillé, date de fin prévisionnelle, subrogation, date et motif de reprise, date de l'accident). Ces informations sont également **communiquées à l'organisme de prévoyance** s'il existe.

Le signalement est à double titre :

1. **Par un signalement d'événement dans la DSN.**
2. Par une **déclaration** dans la DSN mensuelle correspondante.

Consignes de signalement mises à jour

Le GIP-MDS rappelle que **la déclaration d'accident du travail (DAT) n'est pas remplacée par la DSN et doit être réalisée via les canaux traditionnels** (par exemple, sur net-entreprises.fr). Les motifs spécifiques à utiliser pour signaler un arrêt de travail lié à un AT ou à une MP sont :

- Congé suite à un accident de trajet (code S21.G00.60.001 = 04)
- Congé suite à une maladie professionnelle (code S21.G00.60.001 = 05)
- Congé suite à un accident de travail ou de service (code S21.G00.60.001 = 06)



Il est essentiel de **renseigner la "date de l'accident ou de la première constatation"** ainsi que **la date de fin prévisionnelle** de l'arrêt. Un historique de 12 mois (ou depuis le début du contrat) est requis pour reconstituer l'attestation de salaire liée à l'AT.

Génération d'une DSIJ "fictive" pour maladie

En parallèle du signalement AT/MP, **une attestation de salaire "fictive"** liée au risque maladie non professionnelle est automatiquement générée et transmise à l'Assurance Maladie. Cette attestation sert à **provisionner** une indemnisation maladie **pendant la période d'instruction du dossier par la CPAM**. Si l'accident est ultérieurement reconnu comme un accident du travail, une **régularisation** sera effectuée, **impactant notamment la gestion de la paie** (carence, prélèvement à la source, etc.). Le bénéficiaire de l'indemnisation provisionnelle (employeur ou salarié) sera celui précisé dans le signalement d'arrêt AT/MP, notamment en cas de subrogation.



A noter : Ce même mécanisme s'applique **au régime agricole**. Comme pour le régime général, une IJ fictive pour risque maladie est versée pendant l'instruction du dossier suite à un signalement d'arrêt AT/MP.

Cette nouvelle procédure vise à éviter **des interruptions de revenus** pour le salarié pendant les délais d'instruction et à garantir une continuité des droits pendant la reconnaissance de l'accident.



Le saviez-vous ?



Accident du travail pendant le télétravail : Analyse des récentes décisions juridiques



Une décision récente de la **cour d'appel d'Amiens** a reconnu qu'un accident survenu **pendant la pause déjeuner** d'une télétravailleuse constitue un accident du travail. L'accident concernait une salariée qui, après avoir badgé pour commencer sa journée de travail, est tombée en descendant les escaliers pour aller à sa cuisine. La cour d'appel d'Amiens a jugé que **cet accident devait être qualifié d'accident du travail**, soulignant que la pause déjeuner était intégrée dans le cadre horaire fixé par l'employeur et que l'accident survenant durant cette période devait bénéficier de la présomption d'accident du travail.

La cour a pris en compte les **horaires de travail** établis par l'employeur, comprenant à la fois des plages horaires fixes et variables, et a estimé que l'accident survenu pendant **une pause variable**, mais encadrée, relevait du temps de travail. Selon les juges, **la pause déjeuner, bien que temporaire, fait partie intégrante du temps de travail** en raison de son caractère structuré et prévu par l'employeur. Ainsi, l'accident, bien que survenu durant une période de pause, était assimilable au temps de travail, et donc couvert par la présomption d'accident du travail.

En revanche, une autre décision, celle de la **cour d'appel de Rouen**, a adopté une approche plus **restrictive**. Dans cette affaire, une télétravailleuse a subi un malaise **après sa pause déjeuner**. La cour a jugé que la télétravailleuse n'était pas **sous la supervision de l'employeur au moment de l'accident**, car elle n'avait pas badgé à son retour et n'avait pas prouvé qu'elle était sous l'autorité de l'employeur. Par conséquent, l'accident **n'a pas été considéré comme un accident du travail**, en l'absence de preuves suffisantes que l'accident avait eu lieu durant le temps de travail et sous la surveillance de l'employeur.

Ces décisions montrent une **divergence notable** dans l'interprétation des critères pour qualifier un accident comme étant du travail pour les télétravailleurs.

La question reste **en suspens** et pourrait nécessiter une **clarification** de la part de la Cour de cassation pour établir une règle uniforme concernant les accidents du travail pour les télétravailleurs.

Pour consulter les décisions, vous pouvez accéder aux liens suivants :

- *Cour d'appel d'Amiens*
- *Cour d'appel de Rouen*

Première condamnation pour discrimination de genre : un jugement exemplaire du CPH d'Angers



Dans cette affaire, une employée d'une chaîne de restauration rapide, initialement embauchée comme cuisinière, a décidé, le 6 janvier 2023, **d'assumer pleinement son identité de genre en se présentant au travail maquillée et vêtue conformément à son identité féminine.**

Estimant avoir été victime de discrimination à ce titre, elle a saisi le tribunal des prud'hommes pour faire respecter ses droits. En effet, ses collègues lui avaient interdit d'utiliser son prénom féminin, de la désigner au féminin, et d'employer du maquillage. Selon l'employée, **aucune raison objective** liée à la nature de son travail ne justifiait de telles restrictions, qu'elle a perçues **comme des limitations à l'expression de son identité de genre.**

L'entreprise, pour sa défense, s'est appuyée sur le code civil, **arguant que l'identité d'une personne est immuable** et refusant d'adopter le nouveau prénom de la salariée. Les juges **ont rejeté** cet argument, rappelant que la **législation a évolué**, permettant notamment un changement de prénom dans le cadre des démarches de transidentité.

Le tribunal a également reconnu **l'existence d'un harcèlement moral**, compte tenu des éléments fournis par la salariée et de l'absence de justification suffisante de l'employeur. Le jugement souligne que la situation a **dégradé la santé psychique de l'employée**, même si certains comportements individuels non intentionnels de la hiérarchie ont pu être motivés par une maladresse face à la nouveauté. Ces comportements ont néanmoins eu un impact significatif sur la santé mentale de l'employée.

En conséquence, le conseil de prud'hommes a prononcé **la résiliation judiciaire du contrat de travail** et condamné l'employeur à verser **des dommages et intérêts** à l'employée pour le préjudice subi.

CPH Angers, 24 juin 2024.

Reconnaissance du caractère professionnel d'un accident et licenciement pour inaptitude : rappel de la Cour de cassation



Le licenciement pour inaptitude demeure un **processus complexe**, comme en témoigne l'affaire examinée par la Cour de cassation le 18 septembre dernier.

Dans cette affaire, un salarié a été **victime d'un accident de travail reconnu par la CPAM** en 2017. Après une période d'arrêt de travail, il est déclaré **inapte** à son poste **lors de la visite de reprise**. À la suite du refus de la proposition de reclassement faite par l'employeur, celui-ci procède **au licenciement du salarié pour inaptitude d'origine professionnelle**, après avoir obtenu l'autorisation de l'Inspecteur du travail, compte tenu du fait que le salarié était délégué du personnel.

Contestant son licenciement, le salarié **saisit le Conseil de Prud'hommes** pour obtenir diverses indemnités liées à la rupture de son contrat. **Le Conseil le déboute de ses demandes**, ce qui l'amène **à faire appel**. **La Cour d'appel le déboute également**, estimant que l'employé n'apportait pas la preuve du **caractère professionnel** de l'accident.

L'affaire est ensuite portée **devant la Cour de cassation**. Celle-ci rappelle, en se fondant sur le Code du travail, que **dès lors qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle entraîne une inaptitude, même partielle, les règles protectrices s'appliquent**, à condition que l'employeur ait eu connaissance de l'origine professionnelle de cette inaptitude au moment du licenciement.

Lorsque la CPAM reconnaît **le caractère professionnel** d'un accident ou d'une maladie, les juges ne peuvent remettre en cause cette reconnaissance. Ils doivent alors **évaluer le lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude**, ainsi que la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident au moment du licenciement. **En exigeant du salarié la preuve de l'origine professionnelle de l'accident, malgré la reconnaissance de la CPAM, la Cour d'appel a commis une erreur.**

La Cour de cassation **annule** donc l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris et renvoie l'affaire devant une nouvelle formation de cette même cour.

Cet arrêt souligne les trois éléments essentiels à prendre en compte pour déterminer le versement de l'indemnité spéciale de licenciement :

- La **reconnaissance** d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
- L'existence d'un **lien de causalité**, même partiel, entre l'accident ou la maladie et l'inaptitude.
- La **connaissance** par l'employeur de l'origine professionnelle de l'inaptitude au moment du licenciement.

Le salarié peut prendre son congé parental d'éducation même s'il n'a pas respecté les délais de prévenance



Un salarié qui n'informe pas son employeur **dans les délais requis** de son intention de prendre un congé parental d'éducation **ne peut pas se voir interdire ce congé pour ce motif.**

Cas d'un refus de congé parental d'éducation

Le 26 avril 2016, un salarié a demandé un congé parental d'éducation pour le 1er mai 2016, soit **5 jours avant le début du congé**, ce qui ne respectait pas le délai de prévenance. Le lendemain, l'assistante des ressources humaines lui a **confirmé le refus de son congé**, lui demandant de faire une nouvelle demande dans les délais légaux.

Le 8 juillet 2016, le salarié a demandé **un nouveau congé qui a été accordé**. Il a ensuite saisi les juges, demandant **des dommages-intérêts** pour violation de sa vie privée et préjudice financier subi en juin et juillet 2016.

Rappels sur les délais de prévenance

Un salarié souhaitant prendre un congé parental d'éducation **doit informer son employeur au moins un mois** avant la fin d'un congé de maternité ou d'adoption, **ou deux mois avant le début du congé s'il ne suit pas immédiatement ces congés.**

Conséquences du non-respect des délais

La Cour de cassation, dans une décision du 18 septembre 2024, a confirmé que **le non-respect du délai de prévenance ne permet pas à l'employeur de refuser la demande de congé parental**. Le code du travail ne sanctionne pas ce manquement par l'irrecevabilité de la demande.

Il est donc clair que le salarié peut prendre son congé même si les délais n'ont pas été respectés. De plus, bien que le salarié ait une « obligation d'information préalable », **il n'a pas besoin de l'autorisation de son employeur pour prendre son congé parental d'éducation.**

Source : Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 23-18021 D

Lors d'une augmentation de salaire, faut-il rédiger un avenant au contrat de travail ?

Lorsqu'un employeur décide d'accorder **une augmentation de salaire individuelle**, il doit obtenir l'accord du salarié. Contrairement à une prime exceptionnelle ou une hausse liée au SMIC, une augmentation individuelle modifie le contrat de travail.

Pour officialiser cette modification, deux options sont possibles :

1. **Avenant au contrat** : Le salarié signe un avenant qui formalise l'augmentation.
2. **Courrier de confirmation** : Le salarié signe un courrier mentionnant « Bon pour accord » en double exemplaire, un pour lui et un pour l'entreprise.

Attention : les montants doivent être **communiqués en brut**. Si des montants nets sont indiqués, l'employeur doit garantir le net à payer après prélèvement à la source.

Comment assurer le suivi de la charge de travail et des temps de repos des salariés en forfait jours ?

Pour assurer le suivi de la charge de travail et des temps de repos des salariés en forfait jours, voici les points clés à respecter :

- **Suivi de la Charge de Travail :**

L'employeur doit vérifier **régulièrement** que la charge de travail est **raisonnable** et bien **répartie** (Code du travail, art. L. 3121-60). Ce suivi peut inclure un **document hebdomadaire** consolidé une fois par an, mais doit être complété par un contrôle actif de la part de l'encadrement.

- **Respect des Temps de Repos :**

Les salariés en forfait jours doivent bénéficier d'un **repos quotidien de 11 heures consécutives** et d'un **repos hebdomadaire de 35 heures consécutives**. L'employeur est responsable de garantir que ces temps de repos sont respectés.

- **Méthodes de Contrôle**

Certaines entreprises vérifient les heures de sortie et d'entrée des salariés pour s'assurer qu'ils respectent les temps de repos. Pour les salariés travaillant à distance, des outils comme la **déconnexion automatique** peuvent être utilisés.

- **Entretien Annuel**

L'**entretien de suivi de la charge de travail** peut être combiné avec l'entretien annuel d'évaluation, mais il doit être formalisé car il est obligatoire.

- **Dépassement du Forfait**

Si un salarié dépasse le nombre de jours prévu par son forfait, il peut être payé pour les jours excédentaires ou recevoir des dommages-intérêts si le dépassement est indépendant de sa volonté.



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