



Votre webinar va
démarrer dans
quelques minutes...





10 octobre 2024



Point légal RH 2024 !



Wébinar présenté par

Pauline MORIN – Experte SIRH

Leslie LANAU – Experte et Facilitatrice RH

A lush green jungle scene with a woven basket hanging from a tree branch. The basket is made of natural fibers and is filled with various items, including what appears to be a small animal or a bundle of goods. The background is filled with dense foliage and trees, creating a vibrant and natural setting.

Sommaire

01. 1 gros dossier !

02. Des news toutes fraîches !

03. Les sujets à venir !



01

1 gros dossier !





01. 1 gros dossier !

CONGES PAYES ET MALADIE :

Focus sur le délai de report

RAPPEL

Au sujet de l'arrêt maladie

↘ Loi 2024-364 du 22 avril 2024

Assimilation de cette suspension de contrat à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé

Maladie non professionnelle

2 j* de CP par mois d'absence

Sans limite de durée

Maladie suite à un AT / MP

2,5 j* de CP par mois d'absence

** Jours ouvrables*



FOCUS SUR LE DELAI DE REPORT



↘ ET SURTOUT L'INFORMATION A DÉLIVRER AU SALARIÉ À SON RETOUR

L. 3141-19-3
(code du travail)

Principe

Impossibilité pour le salarié de poser tout ou partie des CP acquis durant la période habituelle de prise
→ Report de 15 mois à lui accorder *

** Ce délai peut être augmenté par voie d'accord (entreprise, établissement, branche)*

Modalités

Pour déclencher ce délai, l'employeur doit respecter un certain formalisme



Quelle que soit la durée de l'absence...

Ecrit obligatoire

Nombre de CP acquis
+
Date butoir pour les prendre

(par période d'acquisition concernée)

Obligation de moyen

Par tout moyen permettant de rendre certaine la date de réception par le salarié

(LRAR, lettre remise en main propre contre décharge, mail avec avis de réception...)

Délai à respecter

1 mois calendaire maximum suivant la reprise du travail



Point de départ de la période de report

Cas des CP acquis
avant l'arrêt maladie

- ❖ Si le salarié se retrouve dans l'impossibilité de poser ses CP sur la période normale de prise, il bénéficiera d'un report de 15 mois à compter de la réception du courrier d'information (dans le mois qui suit sa reprise du travail)

Cas des CP acquis
pendant l'arrêt maladie

Arrêt
<
1 an

- ❖ Le délai de report de 15 mois débutera à compter de la réception du courrier d'information (dans le mois qui suit sa reprise du travail)

Arrêt
> ou =
1 an

- ❖ Le délai de report de 15 mois débutera **automatiquement** à la fin de la période d'acquisition des CP concernée

et couvre toute la période
d'acquisition des CP

CAS 1 : Le salarié est toujours en arrêt de travail à la fin du délai = perte des CP acquis pour la période concernée

CAS 2 : Le salarié reprend son travail avant la fin du délai = suspension du délai le temps de délivrer l'information écrite au salarié puis réactivation pour le temps restant



EXEMPLE 1

⚡ NIVEAU DE DIFFICULTE = « FACILE »

Consigne :
Analyse par
période d'acquisition



Période habituelle d'acquisition des CP	Nombre de CP restant à prendre	Période habituelle de prise des CP	Quid du report ? <i>(impossibilité de prise sur la période habituelle ?)</i>
01/06/23 — 31/05/24	10 j ouvrables <i>(solde avant l'arrêt)</i>	01/05/24 — 30/04/25	Non <i>(période restante suffisante pour solder les CP)</i>
01/06/24 — 31/05/25	29 j ouvrables <i>(2,5 x 2 j acquis pendant l'arrêt + 9,5 x 2,5 j acquis le temps restant)</i>	01/05/25 — 30/04/26	Non <i>(ACQUISITION EN COURS !)</i>

Acquisition en cours





Consigne :
Analyse par
période d'acquisition

EXEMPLE 2

⚡ NIVEAU DE DIFFICULTE = « MOYEN »



Période habituelle d'acquisition des CP	Nombre de CP restant à prendre	Période habituelle de prise des CP	Quid du report ? <i>(impossibilité de prise sur la période habituelle ?)</i>
01/06/23 → 31/05/24	3 j ouvrables <i>(solde avant l'arrêt)</i>	01/05/24 → 30/04/25	15 mois <i>(du 15/09/25 au 15/12/26)</i>
01/06/24 → 31/05/25	28 j ouvrables <i>(4 x 2 j acquis pendant l'arrêt + 8 x 2,5 j acquis le temps restant)</i>	01/05/25 → 30/04/26	Non <i>(période restante suffisante pour solder les CP)</i>
01/06/25 → 31/05/26	29 j ouvrables <i>(3 x 2 j acquis pendant l'arrêt + 9 x 2,5 j acquis le temps restant)</i>	01/05/26 → 30/04/27	Non <i>(ACQUISITION EN COURS !)</i>

Acquisition en cours

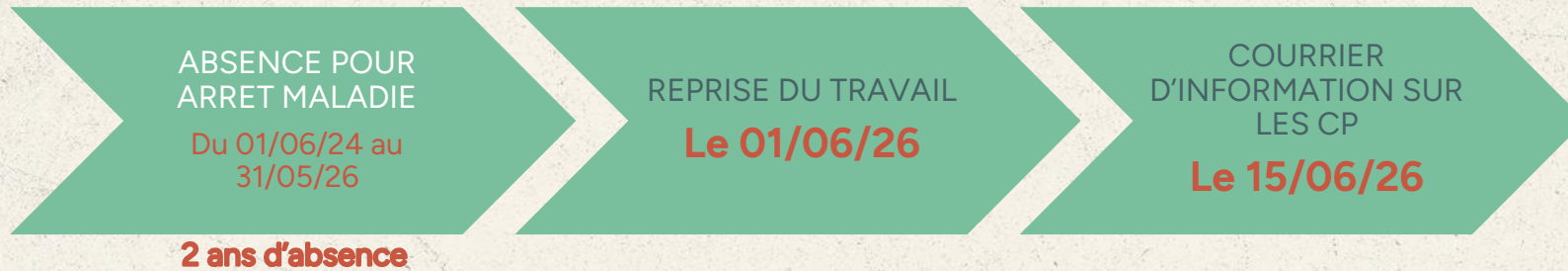




EXEMPLE 3

⚡ NIVEAU DE DIFFICULTE = « DIFFICILE »

Consigne :
Analyse par
période d'acquisition



Période habituelle d'acquisition des CP	Nombre de CP restant à prendre	Période habituelle de prise des CP	Quid du report ? <i>(impossibilité de prise sur la période habituelle ?)</i>
01/06/23 — 31/05/24	30 j ouvrables	01/05/24 — 30/04/25	15 mois (du 15/06/26 au 14/09/27)
01/06/24 — 31/05/25	24 j ouvrables <i>(12 x 2 j acquis pendant l'arrêt)</i>	01/05/25 — 30/04/26	15 mois (*) (du 01/06/25 au 01/06/26 + du 15/06/26 au 14/09/26)
01/06/25 — 31/05/26	24 j ouvrables <i>(12 x 2 j acquis pendant l'arrêt)</i> Acquisition en cours	01/05/26 — 30/04/27	Non (ACQUISITION EN COURS !)

Pour les CP acquis durant la période d'acquisition précédant l'arrêt maladie :

Démarrage du délai de report de 15 mois à compter de la remise du courrier

Démarrage automatique du délai de 15 mois à la fin de la période d'acquisition si l'arrêt de travail est > 1 an et couvre toute la période d'acquisition



(*) Si l'arrêt de travail avait pris fin le 30/11/26, le délai de report de 15 mois démarrerait automatiquement le 01/06/25 et terminant le 31/08/25, le salarié aurait perdu ce droit de 24 j de CP



01. 1 gros dossier !

Proposition de courrier
d'information sur les CP
suite à une reprise après
arrêt maladie

A adapter !

« Civilité »,

Nous faisons suite à votre reprise d'activité le « date »,
suite à votre arrêt de travail du « date » au « date ».

Conformément à l'article L. 3141-19-3 du code du travail,
vous trouverez ci-dessous le nombre de jours de congé
payé dont vous disposez et de la date butoir pour les
prendre :

- Au titre de la période d'acquisition allant du « date » au
« date », vous avez acquis « nombre » jours de congés
payés à solder avant le « date »
- Au titre de la période d'acquisition allant du « date » au
« date », vous avez acquis « nombre » jours de congés
payés à solder avant le « date »

A l'issue de ces dates butoir, tout jour de congé non pris
sera perdu.

Nous restons joignables pour toute question et pour
organiser la prise de vos congés.





02

Des news toutes
fraîches !





02. Des news toutes fraîches !

e LES BREVES



Revalorisation du SMIC :
De l'anticipation !

Obligation d'information
sur la relation de travail :
Des modèles disponibles !

- ❖ Au 1^{er} novembre 2024 (au lieu de la date « habituelle » du 1^{er} janvier)
- ❖ + 2% d'augmentation (soit 11,88 € bruts par heure)

❖ Rappel : Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023



Depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur doit délivrer des informations précises à chaque salarié concernant la relation de travail et ce, dans des délais spécifiques...

- ❖ Nouveauté : Via un arrêté ministériel du 03 juin 2024, des modèles sont communiqués et doivent être personnalisés
(période d'essai, rémunération, durée du travail, droit à la formation, rupture du contrat, congés payés...)



ZOOM SUR LA JURISPRUDENCE

RUPTURE CONVENTIONNELLE



SIGNATURE LE MEME JOUR QUE L'ENTRETIEN DE NEGOCIATION

L'article L.1237-12 du code du travail n'instaure pas de délai entre l'entretien au cours duquel les parties conviennent de la rupture du contrat de travail et la signature de la convention de rupture.

La signature doit surtout être postérieure à l'entretien.

13 mars 2024



VICE DE CONSENTEMENT DE L'EMPLOYEUR

Lors de sa demande de rupture, si le salarié dissimule à son employeur ses réelles intentions (notamment lui faire concurrence...), le consentement libre et éclairé des 2 parties n'est pas respecté...

La rupture conventionnelle a été annulée par décision de justice.

19 juin 2024

ZOOM SUR LA JURISPRUDENCE (suite...)



INFORMATION ORALE DE LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

L'employeur qui prévient par téléphone son salarié de sa décision de le licencier et ce, juste avant l'envoi de la lettre de licenciement, s'expose à une requalification en licenciement verbal donc dépourvu de cause réelle et sérieuse...

L'information orale peut se faire après l'envoi du RAR

03 avril 2024



TRAVAIL DE LA SALARIEE DURANT SON CONGE MATERNITE

Le seul constat du manquement de l'employeur ouvre droit à réparation et donc à dommages et intérêts, voire à une amende pour contravention de 5e classe (1500 euros).

La salariée n'a pas à justifier l'existence d'un préjudice.

04 septembre 2024



PROPOS RACISTES OU HOMOPHOBES

Lorsqu'un salarié se déclare victime d'injures racistes ou homophobes, l'employeur doit agir immédiatement (enquête interne, disciplinaire...). Il s'agit d'un comportement fautif grave.

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit aussi prendre des mesures de prévention suffisante (sensibilisation, formation...).

15 mai 2024



ZOOM SUR LA JURISPRUDENCE (... et fin)



ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES : ILLEGALITE DU CRITERE D'ANCIENNETE

L'Activité Sociale et Culturelle doit pouvoir bénéficier à l'ensemble du personnel, ne pas être discriminatoire, le CSE pouvant seulement moduler les prestations en fonction de critères sociaux, objectifs, prédéterminés et connus de tous.

L'URSSAF accorde aux CSE et aux entreprises un délai fixé au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité.
Pour autant, le salarié est d'ores et déjà en droit de porter réclamation !

03 avril 2024



ET AUSSI DES DECRETS...

06/06/24

Au sujet du
protocole
d'accord
préélectoral

❖ 3 informations doivent dorénavant figurer dans l'invitation à négocier adressées aux organisations syndicales :

- ▶ Le nom et l'adresse de l'employeur, voire la désignation de l'établissement
- ▶ L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable, s'il y a
- ▶ Le lieu, la date et l'heure de la 1^{ère} réunion



05/07/24

Au sujet de la
contre-visite
médicale

❖ Les modalités de cette contre-visite enfin précisées :

- ▶ Le salarié doit informer son employeur de son lieu de repos s'il diffère de son domicile et des horaires permettant d'effectuer la contre-visite en cas de « sortie libre »
- ▶ La contre-visite est réalisée soit au domicile du salarié sans délai de prévenance soit au cabinet du médecin mandaté sur convocation de celui-ci
- ▶ L'employeur doit informer le salarié de la décision du médecin (arrêt justifié ou pas). Le médecin doit adresser son rapport à la CPAM

ET POUR FINIR, 2 DECRETS...



N° 2024-644
N° 2024-690

❖ SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

PPV (prime de partage de la valeur)

- ❖ Modalités d'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale existant dans l'entreprise
 - ▷ Fiche d'information à remettre aux salariés
 - ▷ Délai d'affectation (15 jours maxi suite à la réception de la fiche d'information)
- ❖ Appréciation du seuil de 50 salariés pour bénéficier des exonérations

Participation & Intéressement

- ❖ Avances sur participation et sur intéressement
 - ▷ Mentions à intégrer aux accords, Délai de 15j pour obtenir l'accord du salarié, Fiche d'information à remettre
- ❖ 3 nouveaux cas de déblocage anticipés pour la participation
 - ▷ Rénovation énergétique de la résidence principale
 - ▷ Activité proche aidant
 - ▷ Achat vélo/véhicule électrique ou hydrogène
- ❖ Salaire à prendre en compte pour le calcul de la participation durant un congé paternité

Dispositif obligatoire dans les petites entreprises & associations, mutelles...

- ❖ Appréciation du seuil de 11 salariés pour mettre en place ce dispositif expérimental (et soumis à une condition de bénéfice/résultat minimum)

PEE & Plans retraite

- ❖ Relèvement des plafonds de versements unilatéraux de l'employeur
- ❖ Liste des labels retenus pour répondre à la nouvelle obligation de prévoir dans les plans épargne un fonds au titre de la transition énergétique/écologique ou de l'investissement socialement responsable
- ❖ 3 nouveaux cas de déblocage anticipés pour les PEE

PPVE (prime de partage de la valorisation de l'entreprise)

- ❖ Modalités de dépôt de l'accord de PPVE
- ❖ Modalités d'information individuelles des bénéficiaires
- ❖ Modalités d'affectation de la PPVE à un plan épargne salariale ou retraite
- ❖ ...



03

Des sujets à suivre !





03. Les sujets à suivre

En voici quelques-uns



Le projet de loi de finances 2025 et le PLFSS

Réduction de l'aide à l'apprentissage ? Nouvelles règles d'indemnisation des arrêts de travail ? Création d'un congé de naissance ? Etc...



L'utilisation des tickets restaurant pour faire ses courses

Une fin programmée ?



Les congés supplémentaires pour fractionnement

A vos calculettes le 31 octobre ? Sauf dérogations...



A ACCORDER

lorsqu'une partie du congé principal de 4 semaines est prise en dehors du 1^{er} mai – 31 octobre



C'est cadeau !





UNE WEB SERIE SUR LE DROIT DU TRAVAIL



Petit clin d'œil à notre blog
« [VIE DE BUREAU](#) »

Une trentaine d'épisodes sur YOUTUBE

CDD

CSE

Règlement intérieur

Inaptitude

...





UNE BROCHURE DE L'INRS

Pour préserver sa santé en télétravail



Il n'est jamais trop tard !



Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Du 18 au 24 novembre 2024

- ✦ *L'occasion de mobiliser ses collaborateurs & d'affirmer sa responsabilité sociétale !*



Pour aller plus loin



Des questions ?





Merci pour votre écoute



Prochain Webinar :
Fêtes de fin d'année