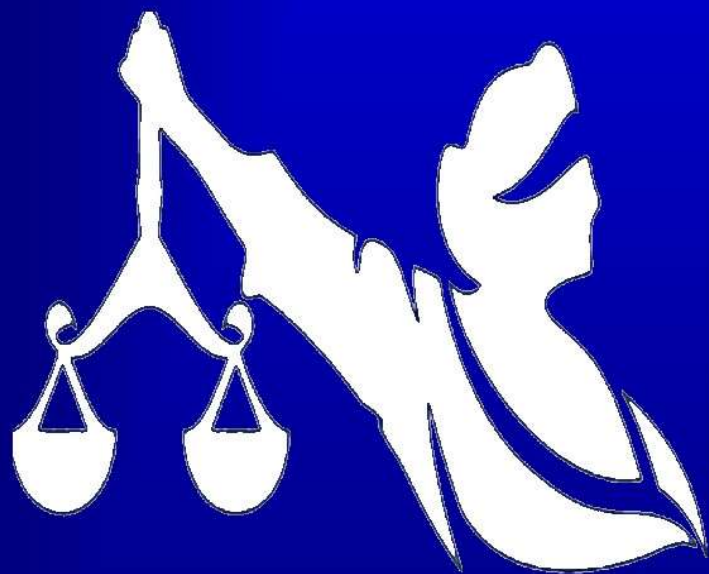


VEILLE JURIDIQUE



Février

SECI - 2024




SECI
3, rue du Château d'eau
75010 PARIS

T. 09.52.93.17.65

pole-juridique.seci@outlook.com
www.seci1887-unsaf.fr

Cette veille ne saurait se substituer à du conseil juridique



“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”

Des solutions d'assurance et des services,
pour tous, répondant aux besoins
actuels et à venir.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur aesio.fr



**AÉSIO
MUTUELLE**



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS.
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 23-205-014-1

Édito :

✓ Quand être déloyal devient légal...

Est-elle tombée sur la tête ? Qui ?

La Cour de cassation voyons, encore elle !

Entre un Bruno Le Maire qui nous annonce un futur changement de loi pour passer la contestation d'un licenciement de 12 à 2 mois (si si, vous avez bien lu) et des juges qui acceptent désormais les enregistrements audios des salariés à leur insu pour les licencier, on se demande bien ce que va devenir le sens du mot « Droit » du travail ?!

Car en effet, la Cour de cassation, par Assemblée Plénière (c'est chic), a jugé en décembre dernier que désormais, en droit du travail donc, toutes les armes étaient permises, y compris celles obtenues par des procédés illicites ou déloyaux, pour licencier des salariés.

À rebours de l'essence du droit du travail qui se voulait être un bouclier de protection du salarié, partie subordonnée et faible du contrat de travail, désormais le principe de bonne foi contractuelle et relationnelle ne devient plus qu'un vœu pieux dénué de toute substance.

Pourtant, nombre de textes de loi, doctrines et arrêts de cassation, fondaient la loyauté comme le principe cardinal de la relation employeur/salarié. Certes, la loyauté exige un effort intellectuel pour être intelligible et applicable. Mais elle avait l'avantage de cadrer la relation et d'obliger à la tempérance, la nuance, voire la confiance réciproque. Mais que voulez-vous, le nivellement par le bas est désormais plus *tchatteur*.

À l'heure où tout le monde brandit la résilience, la bienveillance et la tolérance *à cor et à cri*, je vous demande de la cohérence, pour qu'enfin vous joigniez le geste à la parole !



Désormais, tout employeur pourra utiliser des procédés invasifs pour récolter des preuves et virer ses salariés. À l'heure où les usages informatiques et électroniques sont largement démocratisés, où l'IA fait son entrée dans les entreprises et où les coûts des dispositifs d'espionnage visuels, auditifs ou de géolocalisation sont minimes, voire nuls, l'ouverture de cette boîte de Pandore risque de conduire à une chasse à l'homme !

Alors si certains commentateurs se disent que les salariés pourront faire de même et espionner leur employeur au nom de l'équité dans l'administration de la preuve (du moins on le suppose), on ne peut s'en réjouir car déjà, on sera toujours dans un rapport « pot de terre contre le pot de fer » mais surtout parce que cela ne fera que renforcer la *décivilisation* de notre société. Nous souffrons déjà de ce déversoir de haine dans les médias, les débats, la rue, les transports... bref dans tous nos espaces sociaux. À quand la fin de cette fuite en avant qui nous mène tous dans le mur ?

Juridiquement Vôtre

Lorène DO CASAL

ldocasal.seci@outlook.fr

TABLE DES MATIÈRES

I) ÉDITO :

Quand être déloyal devient légal...

II) JURISPRUDENCES

- 1- L'exclusion de la CSG/CRDS sur les aides à la formation et l'accompagnement en PSE
- 2- L'impact du refus d'un poste de reclassement sur la reprise de salaire
- 3- Négocier sur l'égalité homme/femme n'est pas suffisant pour échapper à la discrimination !
- 4- La date d'envoi de la convocation à un entretien préalable est importante pour une salariée en congé maternité
- 5- Refus d'attribution de la prime à la naissance à un couple d'hommes ayant recouru à la GPA

III) DOSSIER DU MOIS

Le suivi médical des salariés

IV) BULLETIN DE PAIE EN CLAIR

Éléments de rémunération à prendre en compte dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires

II) JURISPRUDENCES



COUR DE CASSATION

1/L'exclusion de la CSG/CRDS sur les aides à la formation et l'accompagnement en PSE

La question était de savoir si oui ou non les sommes versées par un employeur à un organisme tiers, en vue de financer des **actions de formation et d'accompagnement prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi**, pour les salariés licenciés devaient être **soumises à la CSG/CRDS**.

Pour répondre à cette question, il faut s'interroger sur la **nature** de ces sommes.

- Si elles ont pour objet de venir compenser la perte de l'emploi et sont générées par la **rupture du contrat de travail**, alors elles sont **soumises à la**

CSG/CRDS. C'est le cas par exemple, des indemnités de licenciement.

- Si elles ont pour objet de **favoriser le reclassement et le retour à l'emploi** des salariés dont les licenciements pour motif économique sont envisagés, alors elles **n'y sont pas soumises**.

Dès lors, les actions de formation et d'accompagnement étant censées favoriser le retour à l'emploi, **leur qualification n'est pas indemnitaire et ne sont donc pas soumises à la CSG/CRDS**.



Cass. 2e civ., 11 janv. 2024, n° 20-23.379, F-B

2/ L'impact du refus d'un poste de reclassement sur la reprise de salaire

Dans cette affaire, un salarié en arrêt de travail est déclaré **inapte** à son poste le 5 février 2020, le médecin du travail précisant **qu'il pouvait occuper un poste similaire mais sur un autre site, et sans travail de nuit**.

Le 10 février 2020, l'employeur lui adresse une **proposition écrite de reclassement** dans un emploi d'agent de sécurité au sein d'une caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), **en journée**, à compter du 17 février 2020, **proposition que le salarié refuse** le 12 février.

À la suite de quoi, l'employeur le convoque à un entretien préalable le 12 mars, qui est reporté au 9 juin suivant en raison de l'épidémie de Covid. Entre temps, le 11 mai précisément, le salarié saisit la juridiction prud'homale, statuant en référé, d'une **demande de rappel de salaire à compter du 5 mars 2020**. Le **16 juin, il est finalement licencié**.

Pour débouter le salarié de sa demande de provision à titre de rappel de salaire à compter du 5 mars 2020, l'arrêt attaqué retient que dès lors que l'employeur a adressé le 10 février 2020 au salarié une proposition écrite de reclassement sur un emploi d'agent de sécurité dans une CPAM en journée (8h30 / 17h30), dans le **strict respect des préconisations du médecin du travail** émises 5 jours plus tôt lors de la visite de reprise du 5 février, il a pleinement respecté les conditions posées par l'article L. 1226-2 du Code du travail en vue du reclassement de l'intéressé, son obligation afférente pouvant être considérée comme « **réputée satisfaite** » au sens de l'article L. 1226-2-1 du même code.

La cour d'appel en a déduit que l'article L. 1226-4, toujours du même code, ne s'appliquait pas.

Les juges du fond sont **désavoués par la Cour de cassation** pour qui, en statuant ainsi, ils ont violé les textes susvisés. Lorsque, à **l'issue d'un délai d'1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail**, le salarié déclaré inapte **n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié**, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le **salaire correspondant à l'emploi**

que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Pour la Cour, cette obligation **s'impose y compris en cas de refus par le salarié d'une proposition de reclassement** prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Ainsi **l'employeur n'est pas, dans ce cas, libéré de son obligation de reprise de versement du salaire.**



Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 21-20.229, FS-B

3/ Négocier sur l'égalité homme/femme n'est pas suffisant pour échapper à la discrimination !

En l'espèce, une entreprise engage par voie **d'accords collectifs une politique active en faveur du développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Saisi par un collectif de 9 salariées, le conseil de prud'hommes de Grenoble, statuant en référé, a **enjoint à l'entreprise de produire les documents relatifs à la classification professionnelle et à la rémunération de 10 salariés de sexe masculin**, comptant une ancienneté peu ou prou équivalente à celle des demanderesses.

Une des intéressées a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de reconnaître l'existence d'une situation de **discrimination fondée sur le sexe** lui ayant causé des préjudices et d'en obtenir réparation.

La juridiction prud'homale a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes qui a interjeté appel de la décision. La cour d'appel de Grenoble infirme le jugement de première instance.

En effet, dans les faits, **pris dans leur globalité**, les éléments internes à l'entreprise (bilans sociaux, rapports de situations comparées entre plusieurs années, compte rendu de la NAO de 2022, dispositions de l'accord d'entreprise du 21 décembre 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail) laissent **présumer l'existence d'une discrimination prohibée à raison du sexe.**

Ces éléments traduisent une **évolution de carrière et de rémunération de l'intéressée ralentie par rapport à des salariés de sexe masculin** dans une situation comparable dans l'entreprise, mais encore dans l'union

économique et sociale lorsque la comparaison résulte de l'application d'accords collectifs signés à ce niveau et le cas échéant, une situation des femmes dans l'entreprise et dans l'union économique et sociale quant à leur progression de rémunération et leur évolution professionnelle moins favorable d'un point de vue générale et plus spécifiquement s'agissant de la catégorie des ingénieurs et cadres que celle des hommes.

Dès lors, la Cour d'appel en déduit que le fait d'engager par voie d'accords collectifs une politique active en faveur du développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **ne dispense pas l'employeur d'assurer réellement l'effectivité de l'égalité entre les hommes et les femmes dans son entreprise.**



CA Grenoble, 26 octobre 2023, n° 18/04078



COUR DE CASSATION

4/ La date d'envoi de la convocation à un entretien préalable est importante pour une salariée en congé maternité

Une salariée voit son contrat de travail suspendu, pendant la période du 8 septembre 2017 au 24 janvier 2018, en raison de son **congé maternité et des congés payés immédiatement après**.

La date de reprise effective de son travail est fixée au 25 janvier 2018. Or, son employeur lui envoie, le 16 janvier 2018, une lettre de **convocation à un entretien préalable à son éventuel licenciement**.

La cour d'appel (CA Paris, 3 mars 2022, n° 20/03041) relève que la salariée ne peut valablement se

prévaloir de sa convocation à entretien préalable notifiée pendant sa période de protection pour soutenir que la décision de la licencier est prise en l'absence de tout élément objectif venant caractériser cette volonté de l'employeur.

Elle affirme donc que l'employeur n'a pas procédé à un acte préparatoire au licenciement pendant la période de protection de sorte que l'intéressée est déboutée de sa demande de nullité de son licenciement.

Sauf qu'en matière de congé maternité, il faut distinguer deux types de protection :

- La protection est dite **relative** lorsqu'il est interdit de rompre le contrat de travail de la salariée, **sauf en cas de faute grave de la part de l'intéressée, non liée à son état de grossesse, ou en cas d'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement**. Cette protection relative s'applique **dès le début de la déclaration de grossesse de la salariée à l'employeur jusqu'au début du congé maternité et reprend pendant une période de 10 semaines suivant le congé maternité ou les congés payés**.

- La protection est dite **absolue** lorsqu'il est **interdit de rompre le contrat de salariée, même si l'on se retrouve dans l'une des deux exceptions**. Cette protection absolue s'applique **pendant le congé maternité et les éventuels congés payés pris immédiatement après**.

Dès lors, la Cour de cassation casse et annule la décision de la cour d'appel et juge que la convocation à un entretien préalable de licenciement, **constituant une mesure préparatoire au licenciement** (pour motif personnel ou

économique), elle ne peut pas être envoyée à une salariée pendant la période de protection légale liée à la maternité, **peu important que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période**.



Cass. soc., 29 novembre 2023, n° 22-15.794, FS-B

5/ Refus d'attribution de la prime à la naissance à un couple d'hommes ayant recouru à la GPA

Un couple d'hommes mariés a eu recours à la **gestation pour le compte d'autrui aux États-Unis**. Il a sollicité auprès de la caisse d'allocations familiales le bénéfice de la prestation d'accueil du jeune enfant, pour son enfant. La caisse lui a attribué l'allocation de base, mais a **refusé l'octroi de la prime à la naissance**.

L'allocataire a alors saisi d'un recours la juridiction chargée de la Sécurité sociale.

Pour rejeter la demande, le tribunal considère qu'en l'état actuel des textes en vigueur, M. X ne peut pas prétendre au bénéfice de la prime de naissance.

La prime à la naissance a notamment pour objet de permettre au ménage ou à la personne de faire face aux **dépenses liées à l'arrivée d'un enfant**, elle répond également à un objectif sanitaire de surveillance et de protection de la mère et de l'enfant à naître.

Elle est prévue par le Code de la Sécurité sociale et pour y prétendre, **la mère de l'enfant à naître doit appartenir au ménage auquel la prime est attribuée.**

Les juges en déduisent donc qu'un allocataire ayant eu recours à une convention de gestation pour le compte d'autrui ne peut obtenir le versement de cette prestation familiale.

M. X a alors formé un pourvoi en cassation. Il invoque une **discrimination indirecte fondée sur sa situation de famille, son sexe et son orientation sexuelle** entraînant une violation de l'article 14 de la CESDH.

Les juges considèrent que les dispositions nationales conduisant à refuser à l'allocataire ayant eu recours à une gestation pour le compte d'autrui la seule prime à la naissance versée **ne méconnaissent pas l'intérêt supérieur de l'enfant**. Les dispositions nationales ne sont pas non plus contraires aux textes européens au motif que la différence de traitement est justifiée par la prohibition des conventions portant sur la gestation pour le compte d'autrui, telle qu'édictée par les articles 16-7 et 16-9 du Code civil.

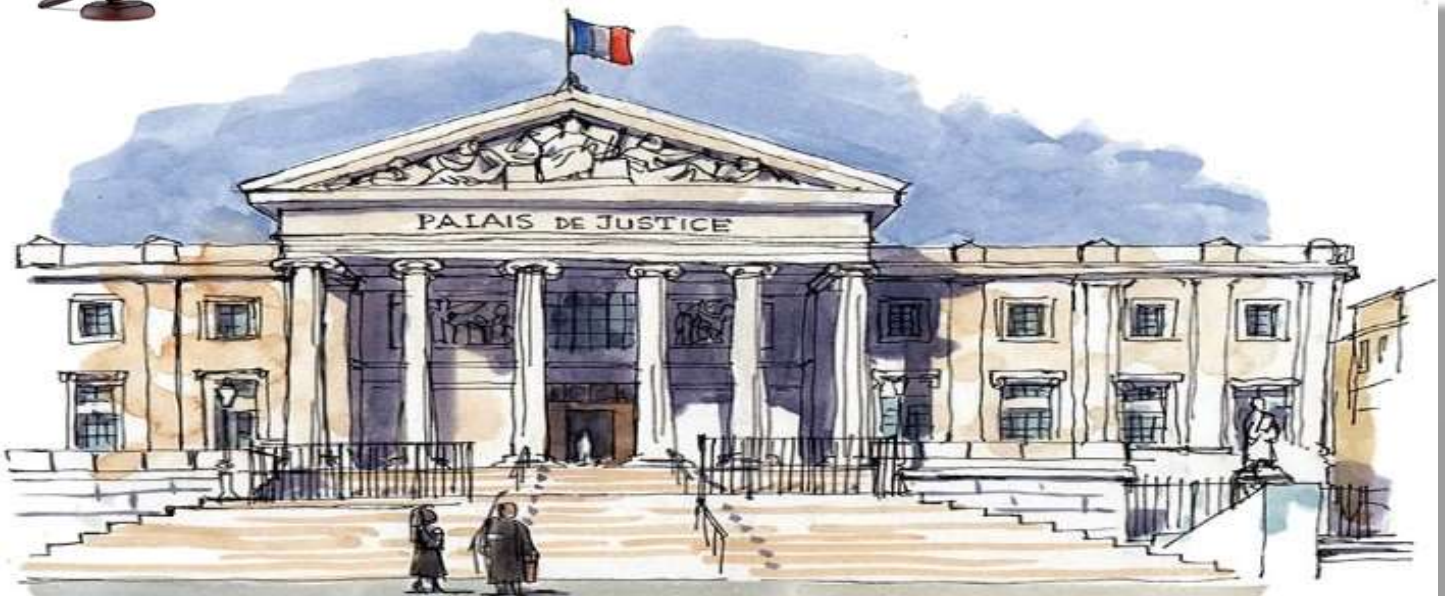
Il appartiendra donc au législateur de s'interroger sur l'évolution éventuelle de la réglementation au regard des **nouveaux modes de parentalité**, notamment en prenant en compte les textes internationaux tels que la Convention internationale des droits de l'enfant au regard de l'intérêt de l'enfant et de la CESDH au regard de la lutte contre les discriminations.

L'adaptation des règles de droit suit souvent l'évolution des comportements de la société, mais le

juges du fond ne peut se limiter à appliquer et à interpréter la règle de droit contemporaine. Le **juge ne peut ni devenir un militant d'un mode de parentalité qui se base sur un processus de procréation aujourd'hui interdit en France, ni générer de nouveaux droits** en privilégiant l'application directe des textes internationaux et en sanctionnant de ce fait la non-conformité de réglementations nationales au regard des traités.

Dans le cadre de cette affaire, la **Défenseure des Droits** (décision n° 2021-242, du 10 septembre 2021), saisie par les époux, avait rendu des observations le 2021. Elle y énonce qu'il est de l'intérêt supérieur de l'enfant, que les parents qui sollicitent le versement de la prime à la naissance puissent bénéficier de cette prestation, quel que soit le mode de parentalité, y compris lorsqu'il n'est pas prévu par les textes. Aussi, les dispositions du Code de la Sécurité sociale, qui conduisent les caisses à procéder au versement de cette prime sans prendre en compte la charge réelle de l'enfant, mais uniquement l'état de grossesse, apparaissent contraires aux raisons ayant présidé à la création de la prestation, laquelle n'a pas d'autre but actuellement que de préparer l'arrivée d'un enfant et d'aider les parents à financer des dépenses liées à la naissance de celui-ci. Elle conclut alors que le **refus de versement de la prime de naissance à la famille porte atteinte à l'intérêt supérieur de l'enfant et constitue une discrimination fondée sur les critères de la situation de famille, du sexe et de l'orientation sexuelle.**

Cass. civ. 2, 30 novembre 2023, n° 22-10.559



III) DOSSIER DU MOIS

Le suivi médical des salariés

Pour améliorer le suivi médical des salariés, une loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application ont renouvelé le dispositif des visites et le rôle des services de santé au travail en mettant l'accent sur la prévention.

I- Le suivi individuel classique

La **visite médicale d'embauche** a été **remplacée** par une **visite individuelle d'information et de prévention** (C. trav., art. L. 4624-1). Celle-ci est assurée par le **médecin du travail**, le médecin praticien correspondant ou, sous l'autorité du médecin du travail, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

L'objectif n'est pas de contrôler l'aptitude du salarié au poste de travail mais de **l'interroger sur son état de santé**, de **l'informer sur les risques éventuels** auxquels l'expose son poste de travail, de le **sensibiliser** sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,

d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, et de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

La visite d'information et de prévention a lieu au plus tard dans les **trois mois** suivant la prise effective du poste de travail (C. trav., art. R. 4624-10). Si le salarié a bénéficié d'une telle visite dans les **cinq ans précédant son embauche**, une nouvelle visite n'est **pas requise** dès lors qu'il est appelé à occuper un emploi identique présentant

des risques d'exposition **équivalents**, que le professionnel de santé est en possession de la **dernière attestation de suivi** ou du dernier avis d'aptitude et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou **aucun avis d'inaptitude** n'ont été émis au cours des cinq dernières années (C. trav., art. R. 4624-15).

Le renouvellement de la visite d'information et de prévention se fait selon une périodicité fixée par le médecin du travail, et au plus tard tous **les cinq ans** (C. trav., art. R. 4624-16).

II- Le suivi individuel adapté

Tout travailleur dont **l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels** auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les travailleurs âgés de moins de 18 ans et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, bénéficie d'un **suivi médical adapté** (C. trav., art. R. 4624-17 et s.).

La visite d'information et de prévention a lieu dans les trois mois suivant la prise effective de poste, sauf pour

les **salariés de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit** pour qui la visite doit être **préalable à l'affectation sur le poste de travail** (C. trav., art. R. 4624-18). Les exceptions à l'obligation d'organiser cette visite sont les mêmes que pour le suivi médical classique, mais la condition **qu'aucun avis d'inaptitude n'ait été émis est réduite à trois ans**. En effet, la périodicité du suivi médical adapté est fixée par le médecin du travail, sans pouvoir excéder trois ans.

III- Le suivi individuel renforcé

Tout travailleur affecté à un poste présentant des **risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité** ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans **l'environnement immédiat** de travail bénéficie d'un **suivi individuel renforcé** de son état de santé (C. trav., art. L. 4624-2).

Plus précisément, les postes à risques sont définis comme ceux exposant les salariés à **l'amiante, au plomb dans certaines conditions, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques** pour la reproduction, **aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.**

En outre, on peut y ajouter tout poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un **examen d'aptitude spécifique** prévu par le code du travail (C. trav., art. R. 4624-23).

Enfin, le médecin du travail comme l'employeur peuvent **compléter** la liste par d'autres postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Si l'ajout émane de l'employeur, il doit au préalable **consulter le médecin du travail et le comité social et économique** s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques.

Les salariés faisant l'objet d'un suivi médical renforcé bénéficient d'un **véritable examen médical d'aptitude**, en lieu et place de la visite d'information et de prévention. Cet examen, réalisé avant l'embauche, permet de s'assurer de la **compatibilité** de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté. Il vise également à rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une **affection** comportant un danger pour les autres travailleurs, à proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, à informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire, et à le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre (C. trav., art. R. 4624-24).

Là encore, c'est le **médecin du travail qui fixe la périodicité des visites**, mais dans cette hypothèse de suivi renforcé l'espacement **ne saurait excéder quatre ans**, en sachant qu'une visite intermédiaire avec un professionnel de santé s'impose au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-28).

Le dispositif de suivi médical renforcé inclus également une **visite post-exposition au moment de la cessation d'exposition aux risques particuliers ou avant le départ à la retraite** (C. trav., art. L. 4624-2-1).

IV- Les visites à la demande et les examens complémentaires

Le **salarié, tout comme l'employeur ou le médecin du travail lui-même**, peuvent demander la tenue d'une **visite médicale supplémentaire**. Cette sollicitation peut notamment résulter de **l'anticipation d'un risque d'inaptitude**, dans le but d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un

accompagnement personnalisé (C. trav., art. R. 4624-34).

Par ailleurs, le médecin du travail peut **réaliser ou prescrire des examens complémentaires** nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail, au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur, ou encore au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur (C. trav., art. R. 4624-35).

Ces examens sont à la charge de l'employeur s'il dispose d'un service autonome de prévention ou de santé au travail, ou du service interentreprises dans le cas contraire.

V- La visite médicale de mi-carrière

Le Code du travail prévoit désormais la réalisation d'une visite médicale de mi-carrière pour établir un état des lieux de **l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur**, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis, pour évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé et pour le sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels (C. trav., art. L. 4624-2-2).

Cette visite se tient à une échéance fixée par accord de branche ou à défaut durant l'année civile du **quarante-cinquième anniversaire du salarié**.

La souplesse est de mise : elle peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance normale, ou bien dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche précité ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins quarante-cinq ans.

Des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail peuvent être proposées à l'issue de la visite.

VI- La visite de préreprise

Un **travailleur en arrêt de travail de plus de trente jours peut bénéficier d'une visite de préreprise** en vue de favoriser son maintien dans l'emploi (C. trav., art. L. 4624-2-4 et C. trav., art. R. 4624-29). **L'initiative** de cette visite facultative revient au **travailleur, au médecin traitant, aux services médicaux de l'assurance maladie ou au médecin du travail**.

L'employeur n'a donc pas sa place parmi les organisateurs de la visite de préreprise, bien qu'il lui appartienne d'informer le salarié de la possibilité de solliciter cet examen.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut **recommander** des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, ou encore des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

VII- La visite de reprise

Après un congé maternité, une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnels d'au moins 60 jours, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours causée par un accident du travail, le travailleur doit bénéficier d'un **examen de reprise** organisé par le médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-2-3).

Il a lieu le **jour de la reprise effective du travail ou au plus tard dans les huit jours suivant cette**

reprise (C. trav., art. R. 4624-31 et s.). Il a pour objet de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est **compatible avec son état de santé**, d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise, de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur, et d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Enfin, il existe un **rendez-vous de liaison, facultatif**, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non (C. trav., art. L. 1226-1-3)

IV) BULLETIN DE PAIE EN CLAIR

Éléments de rémunération à prendre en compte dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires

En règle générale, sont exclues de la base de calcul des majorations les primes qui ne sont pas directement liées au travail fourni par le salarié individuellement.

Avertissement : Les solutions données dans ce tableau ne sont valables qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables au salarié.

Type de primes	Exemples	Prise en compte pour le calcul des majorations		Précisions
Primes liées à l'exécution du travail	Ancienneté		non	A exclure, car la prime n'est pas liée au travail effectivement fourni.
	Assiduité	oui / non		Oui, selon la Cour de cassation. Non, selon l'administration.
	Fin d'année		Non	
	13 ^e mois		Non	
	Vacances		Non	
	Polyvalence	oui		
	Production	oui		

	Rendement ou productivité individuelle	oui		A inclure : la prime de productivité directement liée au travail du salarié ou d'un groupe de salariés à laquelle contribue nécessairement le rendement individuel de chaque salarié du groupe.
	Responsabilité		non	
	Respect des consignes de sécurité		non	
	Astreinte	Oui		
	Danger	oui		
	Risque	Oui		
	Froid	Oui		
	Insalubrité	Oui		
	Salissure	Oui		
	Rythme		Non	
	Situation géographique	Oui		
	Travail de nuit	Oui		
	Travail du dimanche	Oui		
	Travail des jours fériés	Oui		
	Transport		Non	
	Panier		non	

Primes liées au lieu de travail	Déplacement		non	A inclure : les primes qui sont des éléments permanents de salaire. A exclure : les primes correspondant à des remboursements de frais.
	Mutation		Non	
	Détachement à l'étranger	Oui / non		
	Expatriation	Oui		
Primes liées à la situation personnelle du salarié	Événement familial (mariage, naissance, garde d'enfant...)		non	A exclure : les primes dépendant de la productivité globale de l'entreprise.
	Événement particulier (médaille du travail...)		non	
Primes liées à la situation de l'entreprise	Bilan		non	
	Résultat		non	
	À la production		Non	
	À la productivité collective		non	
	Prime d'intéressement		Non	
	Prime de participation		Non	
Primes versées par le CSE	Toutes primes		Non	

Le monde change,
nous aussi!

CE Consultant devient



Cabinet d'expertise
comptable spécialiste
des comités sociaux et
économiques



Votre Expert Partenaire

Efficace – Proche – Engagé – Réactif

01 70 01 71 01

www.cse-consultant.com

Le budget de fonctionnement du C.S.E.

(ou budget des Attributions Economiques et Professionnelles)

Créé en 1982 par le législateur pour permettre au Comité d'exercer pleinement ses attributions économiques et professionnelles, en toute autonomie vis-à-vis de l'employeur.



Versement annuel par l'employeur d'un budget de fonctionnement au C.S.E., distinct du budget des Activités Sociales et Culturelles (A.S.C.) équivalent à :

- Effectif de 50 à moins de 2 000 salariés : 0,20% de la *masse salariale brute de l'entreprise
- Effectif de plus de 2 000 salariés : 0,22% de la *masse salariale brute de l'entreprise

**Masse salariale brute = ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI.*

METIS EXPERTISE COMPTABLE vous aide à comprendre les informations économiques, sociales et stratégiques de votre entreprise pour convaincre la gouvernance de prendre en compte vos avis



Même si le Comité décide librement de l'utilisation de ses subventions, ses membres se doivent de l'utiliser conformément à son objet légal.

Le budget de fonctionnement peut notamment servir à financer :

- les dépenses liées au fonctionnement du Comité (frais liés aux tâches administratives du C.S.E. en lien avec ses A.E.P., recours à un prestataire pour la rédaction des procès-verbaux, ...)
- les dépenses de formation des membres du Comité, des représentants de proximité ainsi que des délégués syndicaux
- les dépenses relatives à la réalisation d'études et d'expertises, lorsque celles-ci ne sont pas légalement à la charge de l'employeur
- la tenue de la comptabilité du C.S.E. par un expert-comptable
- l'assistance juridique du Comité, les honoraires d'avocat
- les dépenses de communication du Comité



Expertise – Comptabilité – Assistance – Formation

02 38 73 98 01 – info@metis-expertise.fr – www.metis-expertise.fr

Retrouvez notre vidéo sur le budget de fonctionnement sur notre chaîne YouTube :

