



FLASH-INFO

LA NEWSLETTER DE VOTRE SERVICE SOCIAL

#Novembre2024



À la une

MISE À JOUR DES ACCORDS ET DUE FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE



Avant le 31 décembre 2024, il est impératif d'actualiser les accords collectifs et DUE instaurant les régimes de frais de santé et de prévoyance. En effet, l'employeur doit maintenir les garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés dont le contrat est suspendu. Il est également nécessaire de revoir les catégories objectives de cadres et non-cadres en se basant sur les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, tout en supprimant les références aux tranches de rémunération AGIRC-ARRCO. Les accords et DUE non conformes doivent obligatoirement être adaptés. Pour modifier le régime collectif, la DUE doit être dénoncée auprès du CSE, s'il existe, et les salariés doivent être individuellement informés. Si les régimes ont été instaurés par accord d'entreprise, un avenant est requis afin d'intégrer ces nouvelles dispositions.



Pour être accompagnés dans cette démarche, n'hésitez pas à solliciter nos services.

🔍 Le saviez-vous ? 🌟

Proposer des chèques-cadeaux pour Noël : une DUE ou un accord s'impose ! 🎁

Pour Noël, les chèques cadeaux sont un outil idéal pour augmenter le pouvoir d'achat de vos salariés, sans pour autant augmenter vos cotisations et contributions de Sécurité sociale dans certaines conditions. Cette solution est valable, que ces avantages soient offerts aux salariés par le CSE ou directement par l'employeur. L'employeur, qui n'est pas tenu d'octroyer des chèques-cadeaux, peut, s'il décide d'y recourir, en fixer librement les modalités d'attribution. Celles-ci doivent cependant reposer sur des critères objectifs n'entrant aucune discrimination entre les salariés !



Il est vivement conseillé de mettre en place vos chèques cadeaux en bonne et due forme, avec la rédaction d'une DUE ou d'un accord. N'hésitez pas à nous solliciter.

Le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Obligatoire (PERO)



Ce dispositif a été introduit par la loi "Pacte" de 2019, remplaçant l'ancien PER, et permet aux salariés de constituer une épargne pour leur retraite, tout en offrant aux employeurs des exonérations de cotisations sociales. Le PERO peut être mis en place par convention collective, plan interentreprises, accord référendaire, ou décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE. Il peut être ouvert à tous les salariés de l'entreprise ou réservé à certaines catégories objectives. L'adhésion est obligatoire pour tous les salariés, et les fonds peuvent être alimentés par des versements volontaires, des primes, ou des jours de congé non pris. Les cotisations bénéficient d'exonérations fiscales et un déblocage anticipé est possible dans certains cas.



Pour plus d'informations sur la mise en place du PERO n'hésitez pas à nous contacter.

Vos actualités du mois d'octobre

Géolocalisation des salariés : des limites strictes pour le contrôle du temps de travail



Selon l'article L. 1121-1 du Code du travail, toute restriction aux droits des salariés doit être justifiée et proportionnée. Dans une affaire récente (Cass. soc. 25-9-2024, n° 22-22.851), la Cour de cassation a jugé illégitime la géolocalisation d'un salarié itinérant autonome dans son travail. L'utilisation de la géolocalisation pour contrôler la durée du travail n'est licite que si aucun autre moyen n'est disponible et que le salarié ne dispose pas de liberté dans l'organisation de son emploi du temps. En conclusion, lorsque l'employeur utilise la géolocalisation pour contrôler la durée du travail, le juge doit vérifier si l'employeur aurait pu recourir à un autre moyen de contrôle.

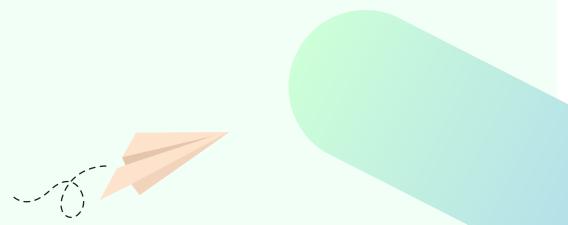


Augmentation du contingent des heures supplémentaires : une note de service n'est pas suffisante

Le contingent annuel, déterminant le seuil à partir duquel les heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie en repos, est fixé à 220 heures. Dans un arrêt du 2 octobre 2024 (Cass. soc. 2-10-2024, n° 23-14.968), la Cour de cassation a confirmé qu'une note de service ne peut pas modifier ce contingent. L'employeur, qui invoquait un accord collectif fixant le contingent à 350 heures, a été débouté car cet accord n'était pas valide. En effet, il s'agissait en réalité d'une simple note de service, non déposée auprès des autorités compétentes et non soumise préalablement au CSE.

Règlement intérieur : attention aux formalités de publicité

Dans un arrêt du 2 octobre 2024 (n° 22-20.054), la Cour de cassation a rappelé qu'une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne peut être notifiée par un employeur de 20 salariés minimum (50 depuis le 1er janvier 2020) que si elle est prévue par le règlement intérieur. La Cour d'appel a annulé une mutation disciplinaire, constatant que l'employeur ne justifiait pas des formalités de publicité du règlement. Ce dernier doit être soumis à l'avis du CSE, transmis à l'inspecteur du travail, déposé au greffe du Conseil des prud'hommes, et porté à la connaissance des salariés par tout moyen. Le respect de ces formalités est essentiel à sa validité.



Une question ? Une demande ?
N'hésitez pas à vous rapprocher de votre gestionnaire de dossier.