



# LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

## Actualité sociale

17 décembre 2024



CLUB SOCIAL

# Intervenants



**Jocelyn BOUVIER, Consultant droit social,  
Infodoc-experts**



**Nicolas GALLISSOT, Conseil RH,  
RHunning**

*En partenariat avec*



# Sommaire

1. Gestion pratique du mi-temps thérapeutique
2. Actualité jurisprudentielle
3. Points d'attention 2025
4. Mission diagnostic « Rémunération et avantages sociaux »

En partenariat avec



# Gestion pratique du mi-temps thérapeutique



# Modalités de mise en place

## Volet sécurité sociale

Prescription du médecin traitant au salarié

Attestation de salaire employeur

- Accord de principe
- Nature de l'emploi
- Rémunération correspondante

Transmission au médecin conseil de la CPAM

Notification au salarié de la décision de la CPAM après avis du médecin conseil

Versement des IJSS

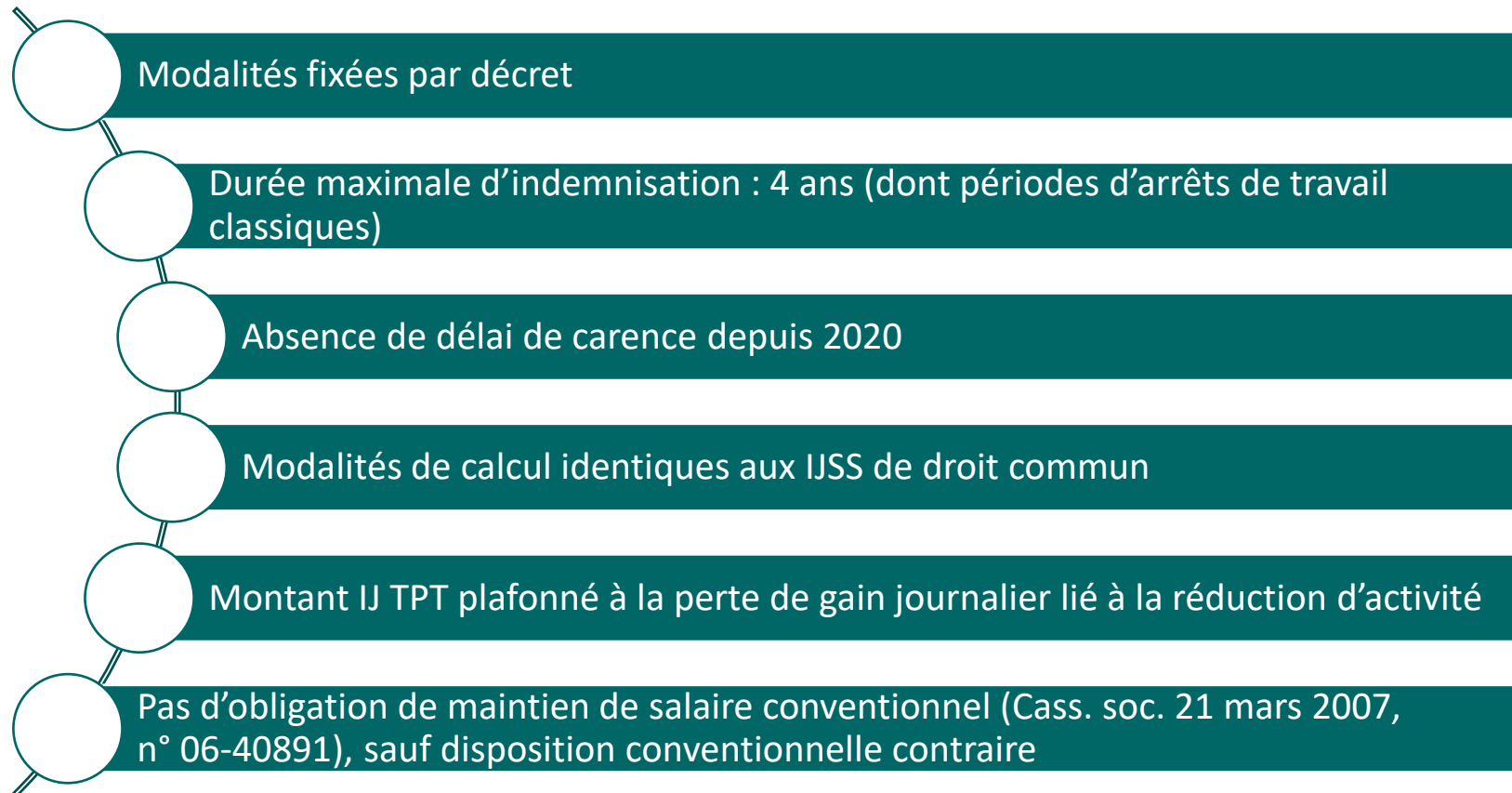
- **Le maintien au travail ou la reprise du travail sont de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié**
  - **Le salarié doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle**

En partenariat avec



# Modalités d'indemnisation

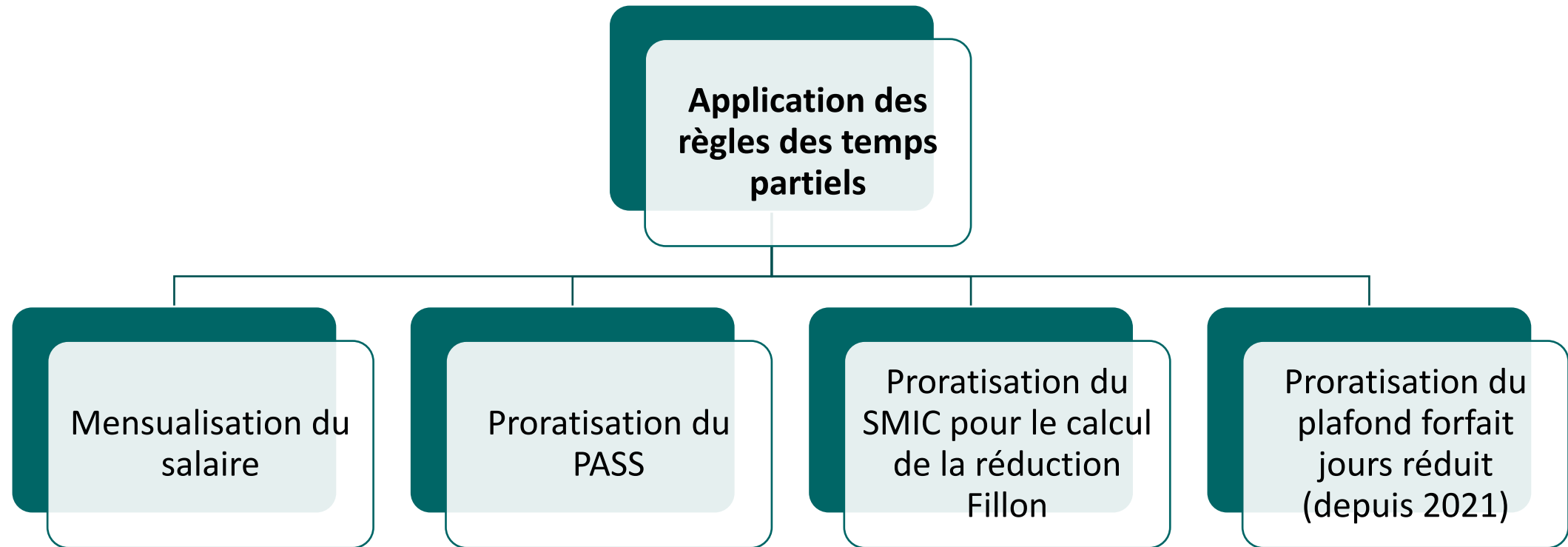
## CSS, Art. L 323-3 et R 323-3



- **Perte de gain** = salaire brut qu'aurait perçu l'assuré exerçant à temps complet – salaire perçu à temps partiel
- En cas d'impossibilité de déterminer le salaire temps plein : Perte de gain = salaire perçu avant la maladie - salaire perçu à temps partiel

En partenariat avec

# Points d'attention gestion de la paie



En partenariat avec



# Point d'attention : PAS sur IJ TPT

## Modification des règles au 1/01/24

### IJ TPT suite à AT/MP : soumises au PAS

- Fraction imposable = 50 % de leur montant
- A intégrer à la rubrique « Montant soumis au PAS - S21.G00.50.013 »

### IJ TPT suite à maladie : non soumises au PAS

- Possibilité de versement spontané du PAS par le salarié (versement d'un acompte de PAS) sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr)

En partenariat avec





# Modalités de mise en place

## Volet droit du travail

### Organisation d'une **visite médicale de reprise** auprès du médecin du travail

- Obligatoire si absence (d'au moins 30 jours (AT/MP) ou 60 jours (maladie non professionnelle))
- Recommandée dans les autres cas

Avis d'aptitude du médecin du travail définissant les modalités concrètes de mise en œuvre, les réserves et préconisations

Aménagements par l'employeur dans le respect des préconisations du médecin

En partenariat avec



# Signature d'un avenant contractuel

## Non obligatoire mais fortement recommandé

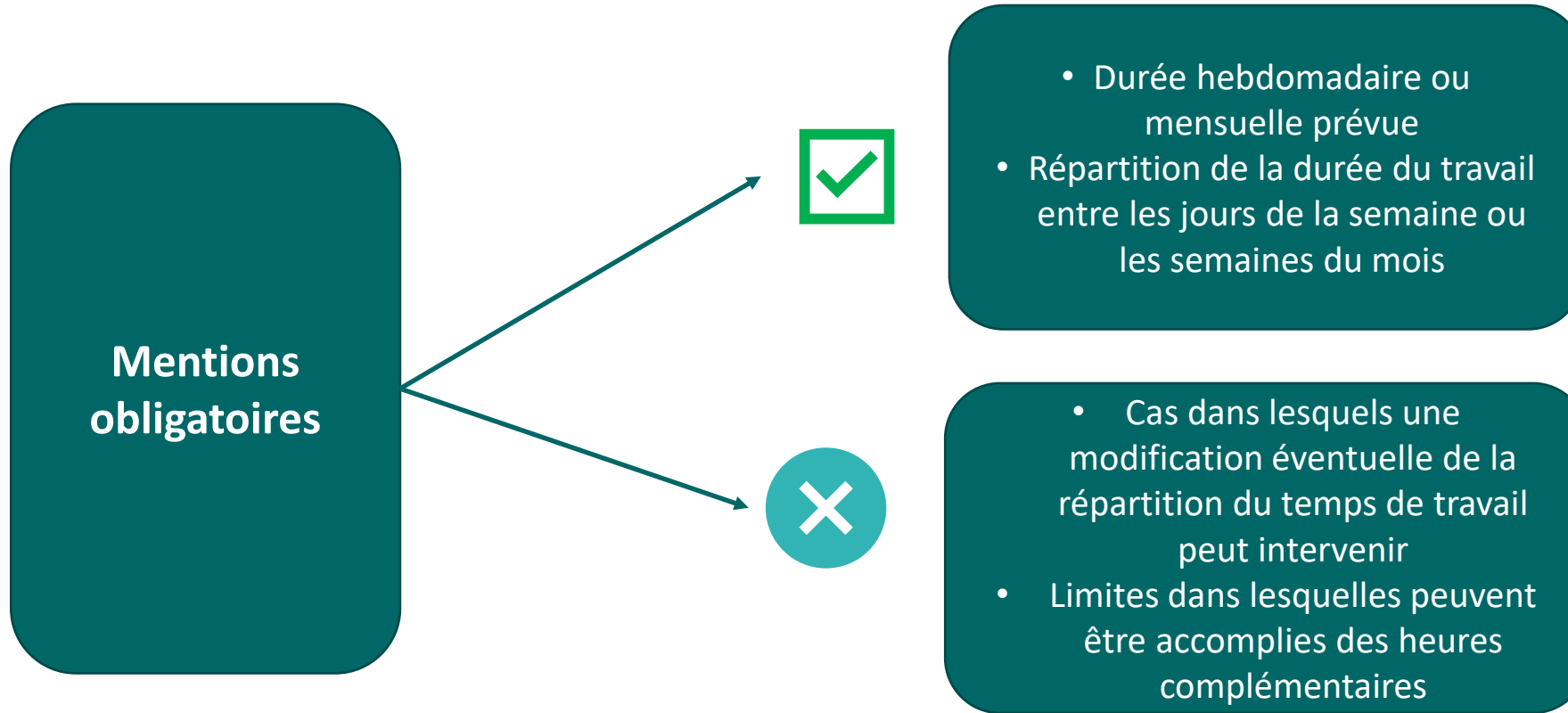
- Cause de la réduction du temps de travail
- Dérogation à la durée minimale de 24 heures à la demande du salarié en raison de contraintes personnelles ?
- Caractère par nature temporaire de la modification : prévoir une durée déterminée et la possibilité de renouvellement
- Modalités de retour au contrat de travail initial
- Ajustement des objectifs annuels ?

En partenariat avec

# Articulation avec les mentions obligatoires du contrat à temps partiel

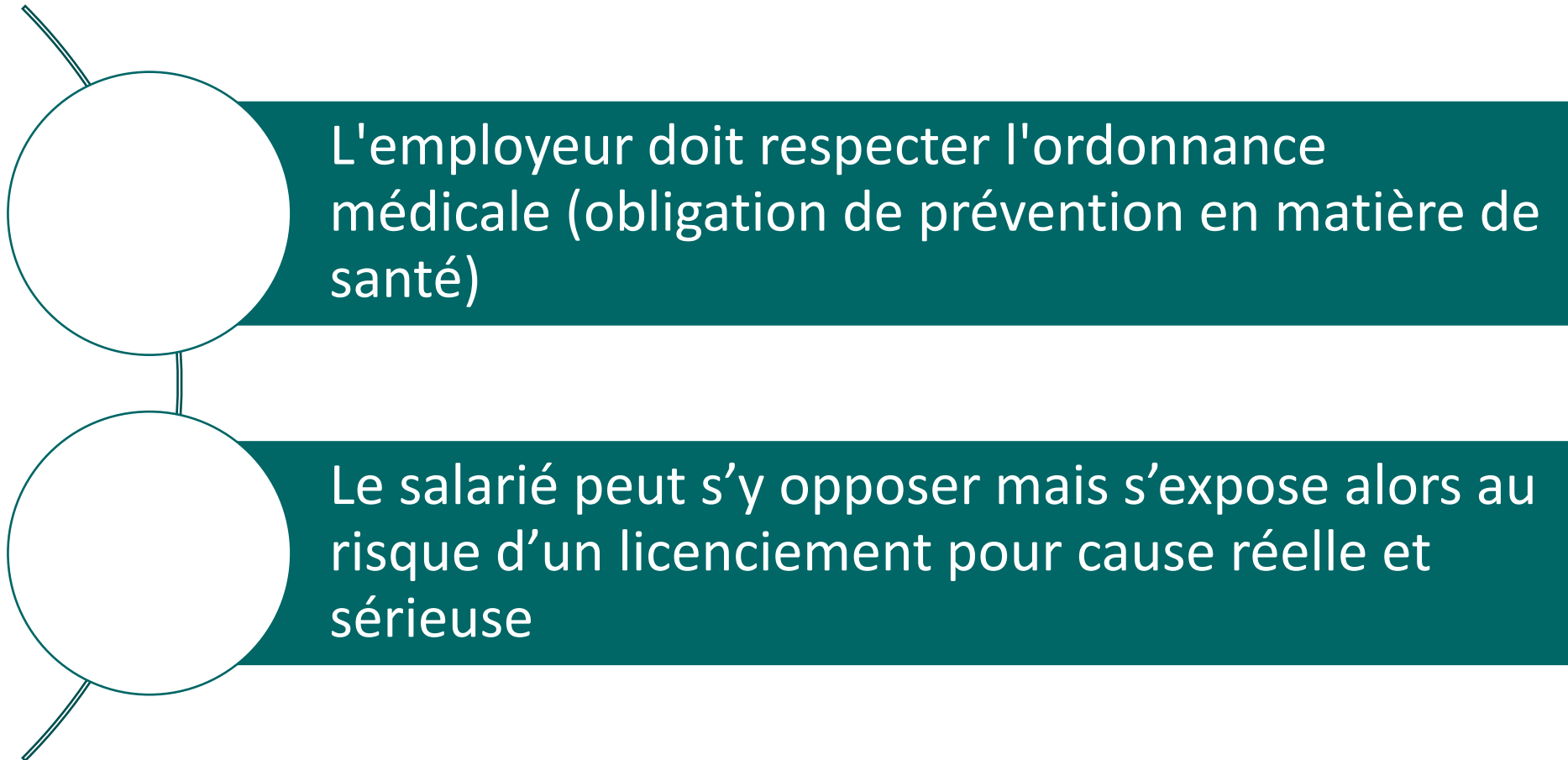


## C. tr., Article L 3123-6



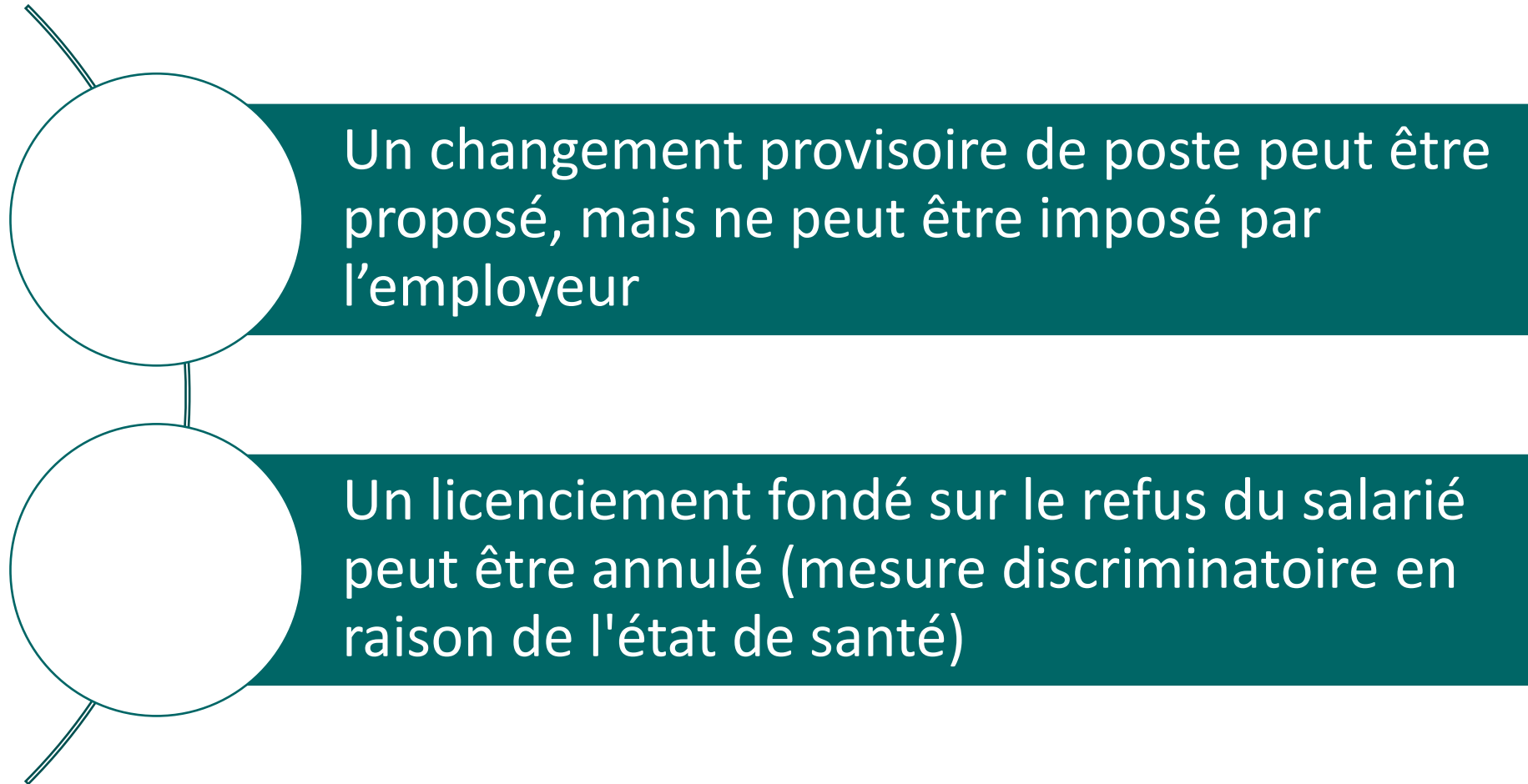
**Mentions incompatibles avec le TPT**

# Modification de l'organisation du travail en application de l'ordonnance médicale



En partenariat avec

# Changement de poste en application de l'ordonnance médicale



En partenariat avec



# Prise en compte dans les effectifs

## BOSS-Effectifs-380

Salarié en temps  
partiel  
thérapeutique

Pris en compte dans  
les effectifs au prorata  
de la durée de travail

ETP = durée de travail  
de l'avenant au contrat  
de travail / durée  
légale de travail  
(ou conventionnelle si  
elle est inférieure)

Salarié embauché  
pour compenser la  
partie non travaillée

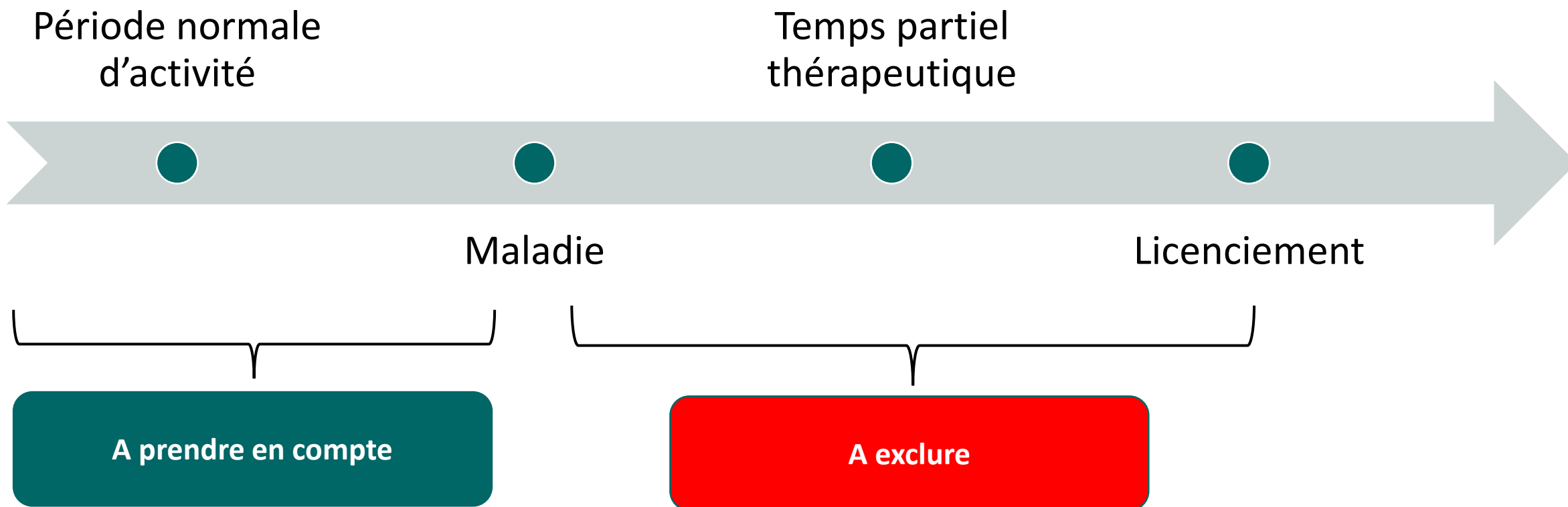
Pris en compte dans  
les effectifs selon les  
règles de droit  
commun

En partenariat avec



# Rupture du contrat

Période de référence / calcul de l'indemnité de licenciement :  
Cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-13975

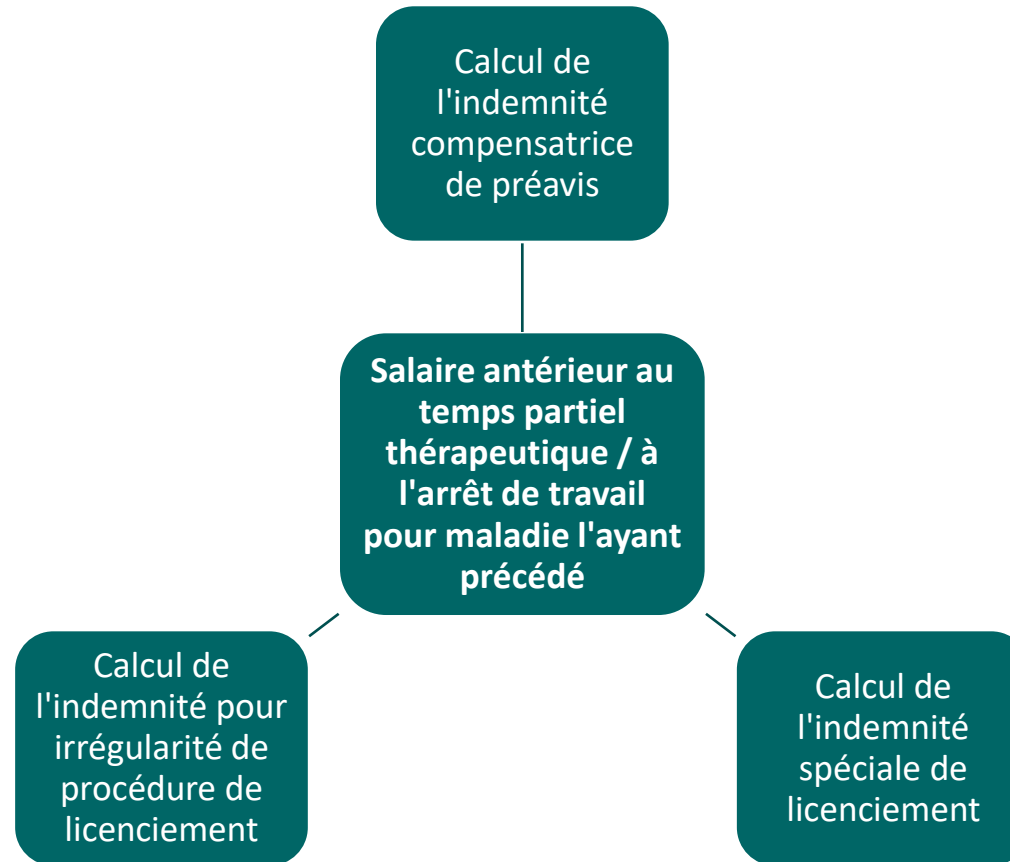


En partenariat avec



# Rupture du contrat

## Salaire de référence à prendre en compte dans le calcul des indemnités de rupture : Cass. soc. 16 octobre 2024, n° 22-20356



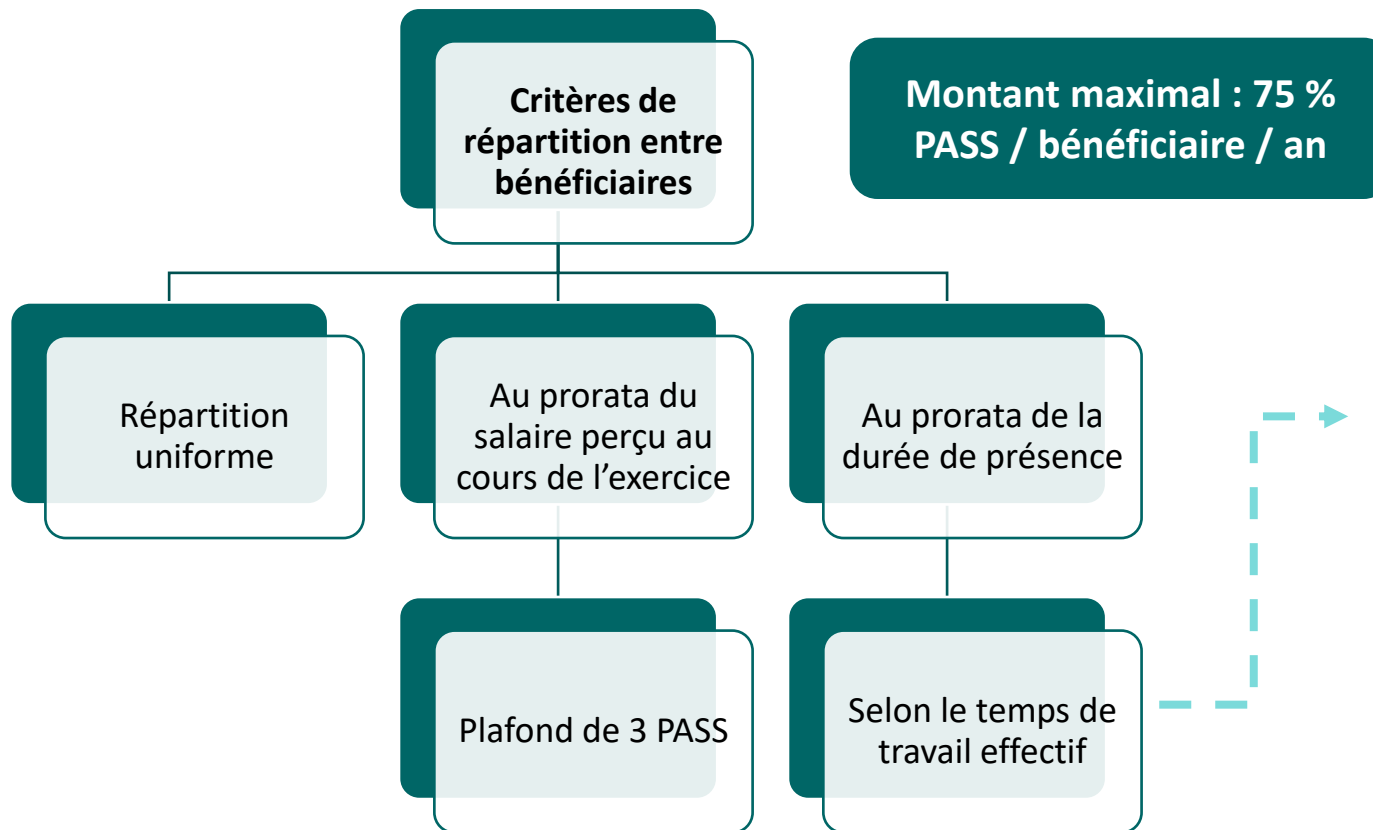
En partenariat avec





# Participation aux résultats

Appréciation de la durée de présence en cas de mi-temps thérapeutique :  
Cass. soc. 20 septembre 2023, n° 22-12293



- Assimilation du temps partiel thérapeutique à une période de présence
- Salaire à prendre en compte : celui perçu avant le passage à mi-temps thérapeutique ou l'arrêt de travail l'ayant précédé

En partenariat avec



# Actualité jurisprudentielle

# Pouvoir disciplinaire



Délai de 8 jours

Reprise après  
5 mois d'arrêt  
maladie

**Application du pouvoir disciplinaire  
de l'employeur**

Organisation  
de la visite de  
reprise

**Cass soc. 16 octobre 2024, n° 23-14892**

En partenariat avec

# Convention de forfait en jours



**Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 23-13120**

En partenariat avec

# Faits relevant de la vie personnelle



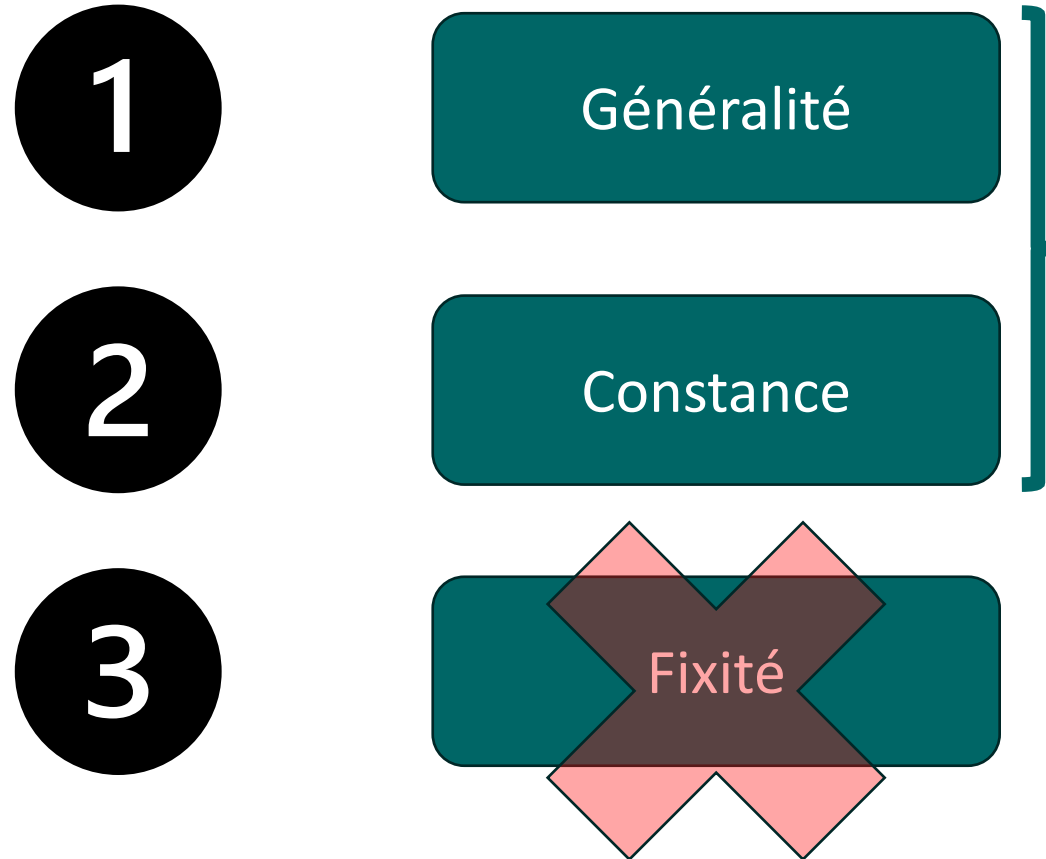
La participation à une séance d'entraînement au sein d'une salle de sport concurrente à celle de son employeur en diffusant cette séance sur un réseau social, assortie de commentaires élogieux, est-elle une faute ?

**Cass. soc. 23 octobre 2024,  
n° 23-18381**

En partenariat avec



# Critères constitutifs de l'usage

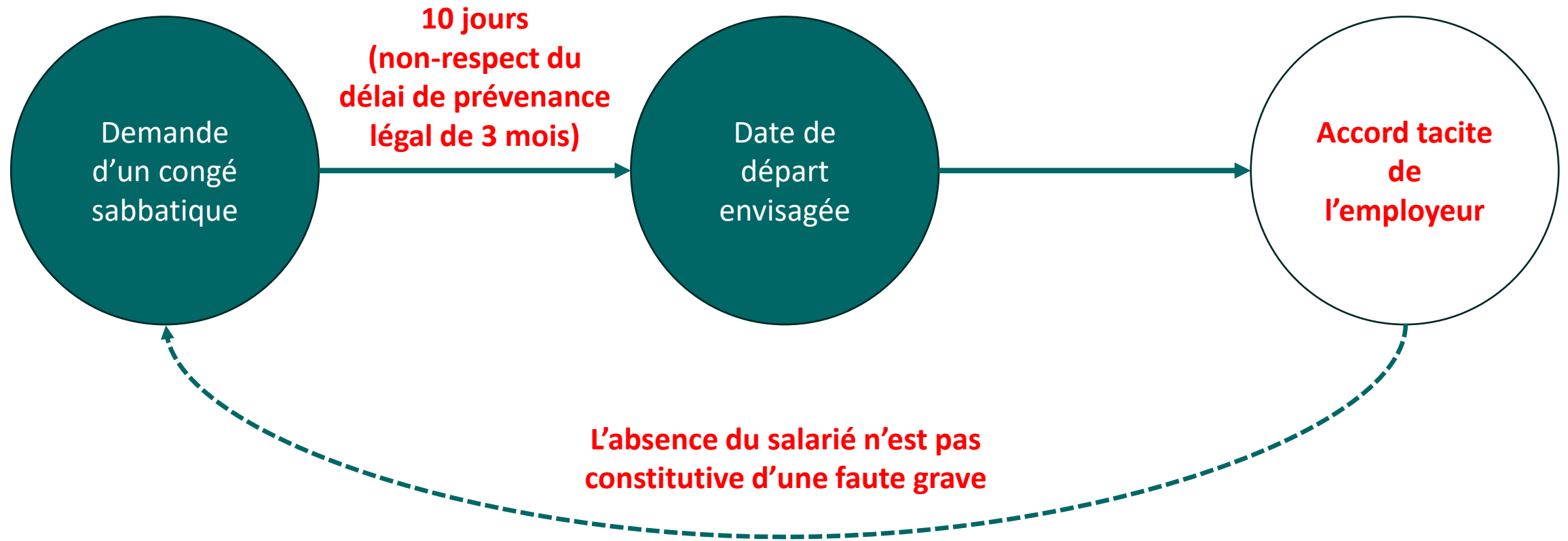


Versement d'une prime annuelle de façon continue entre 2010 et 2017

**Cass. soc. 20 novembre 2024,  
n° 22-24521**

En partenariat avec

# Congé sabbatique



**Cass. soc. 2 octobre 2024,  
n° 23-20560**

En partenariat avec

# Mise à la retraite d'office



Le salarié a-t-il  
déjà atteint  
l'âge de 70 ans  
au moment de  
son  
engagement ?



**Cass. soc. 27  
novembre 2024,  
n° 22-13694**

En cas de  
réponse  
affirmative, la  
mise à la  
retraite est  
impossible

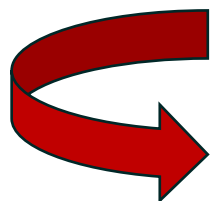
En partenariat avec





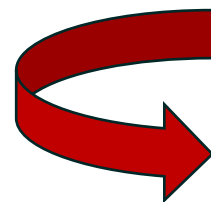
# Homologation d'une rupture conventionnelle

Conclusion d'une convention de rupture conventionnelle **le 24 novembre 2015**



Refus d'homologation **le 29 décembre 2015**

**Correction par l'employeur du montant de l'indemnité de rupture sur le formulaire**



Homologation **le 16 janvier 2016**

**Nullité de la rupture conventionnelle pour non-respect d'un nouveau délai de rétractation**

**Cass. soc. 16 octobre 2024, n° 23-15752**

En partenariat avec

# Licenciement économique



**Cass. soc. 23 octobre 2024, n° 23-19629**

En partenariat avec

# Contre-visite patronale



CCN hospitalisation privée à but lucratif

**Cass. soc. 27 novembre 2024, n° 22-17392**

En partenariat avec

# Mobilité géographique



Un conducteur routier peut-il refuser les déplacements et les découchés ?



Non, car malgré un lieu d'affectation contractuel, le contrat envisageait l'affectation occasionnelle sur d'autres secteurs

**Cass. soc. 23 octobre 2024,  
n° 22-24737**

En partenariat avec



# Transfert du contrat de travail

Réunion des conditions du  
transfert légal du contrat de  
travail ?



**Cass. soc. 23 octobre 2024,  
n° 23-17529**

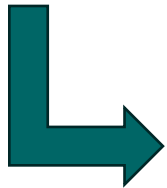
**À défaut d'accord exprès du  
salarié, requalification du  
transfert en rupture de fait  
(effets du licenciement sans  
cause réelle et sérieuse)**

En partenariat avec

# Harcèlement moral



Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel



La répétition peut résulter d'un seul fait ou d'une seule décision de l'employeur s'inscrivant dans le temps (par exemple, refus de réintégration d'un salarié apte)



**Cass. soc. 14 novembre  
2024, n° 22-21391**

# Égalité de traitement



“

L'ancienneté, à condition qu'elle ne soit pas déjà prise en compte dans une prime spéciale, peut justifier une différence de rémunération

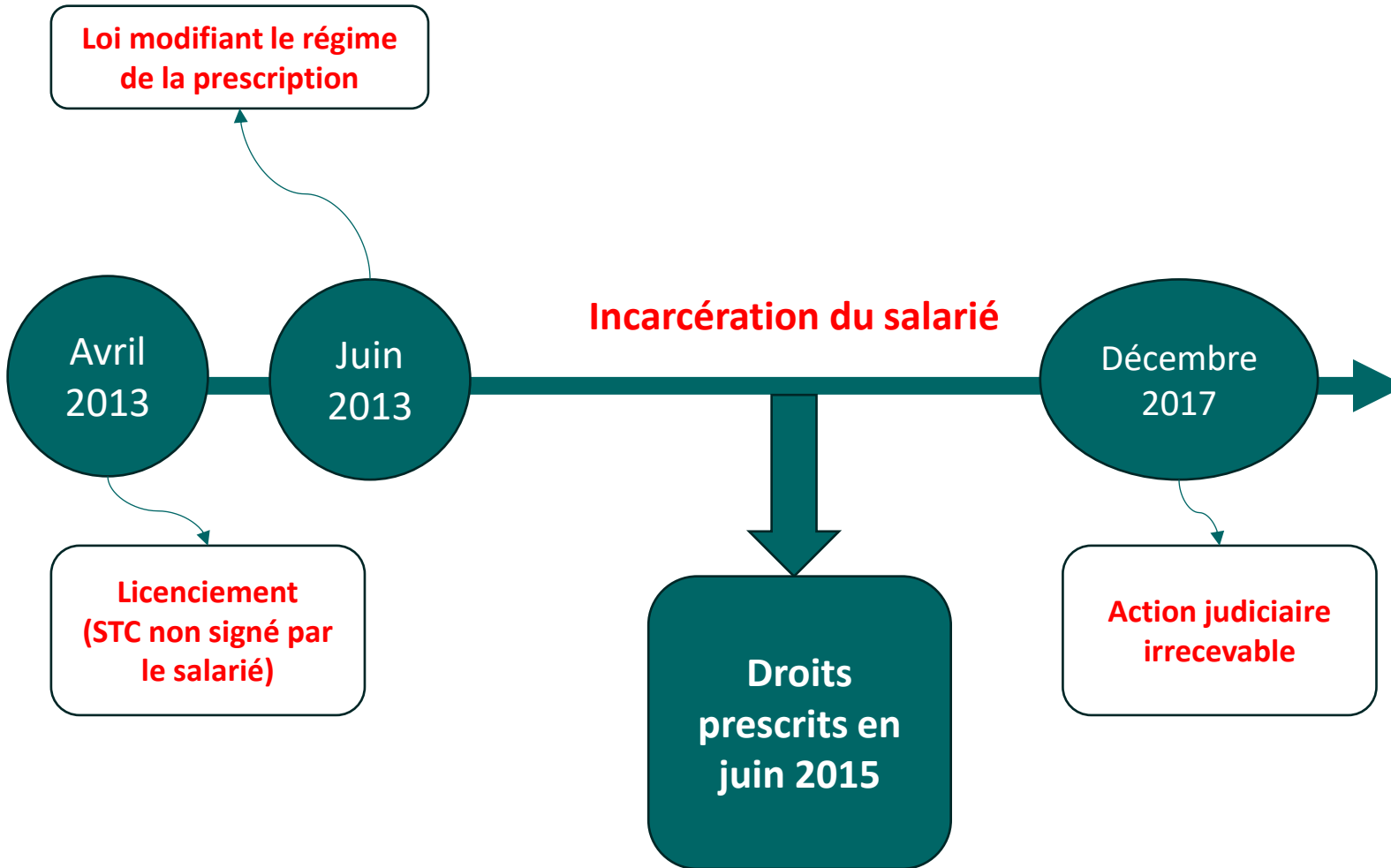
”



**Cass soc. 6 novembre 2024,  
n° 23-16226**

En partenariat avec

# Effet libératoire du solde de tout compte et délai de prescription



**Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 21-22540**

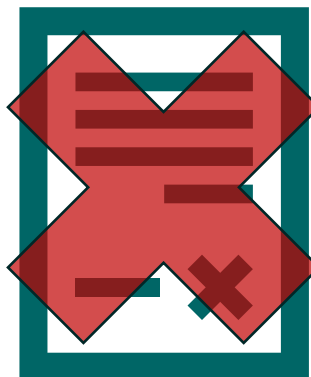
En partenariat avec





# Prime d'objectifs

Prime d'objectifs non contractuelle



Non versement,  
à défaut de  
clause expresse,  
pendant l'arrêt  
maladie

**Suspension du  
contrat =  
suspension de la  
rémunération**

**Cass. soc. 20 novembre  
2024, n° 23-19352**

En partenariat avec

# Obligation de conseil



**Cass. com. 6 novembre 2024, n° 22-13973  
(confirmation d'une décision antérieure : Cass. com.  
17 mars 2009, n° 07-20667)**

En partenariat avec



## Points d'attention 2025

# Points d'attention 2025



## Conformité des contrats de prévoyance

- Conformité portant sur la définition des catégories objectives
- Conformité portant sur le maintien des garanties en cas de suspension de contrat indemnisée

## Obligation de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

## Plafonnement du salaire pour le calcul des IJSS

## Aide à l'embauche des alternants

## Dispositif emplois francs

## Frais de transports domicile-lieu de travail (exonération fiscale)

En partenariat avec



# Le diagnostic « Rémunération et avantages sociaux » : une mission à forte valeur ajoutée

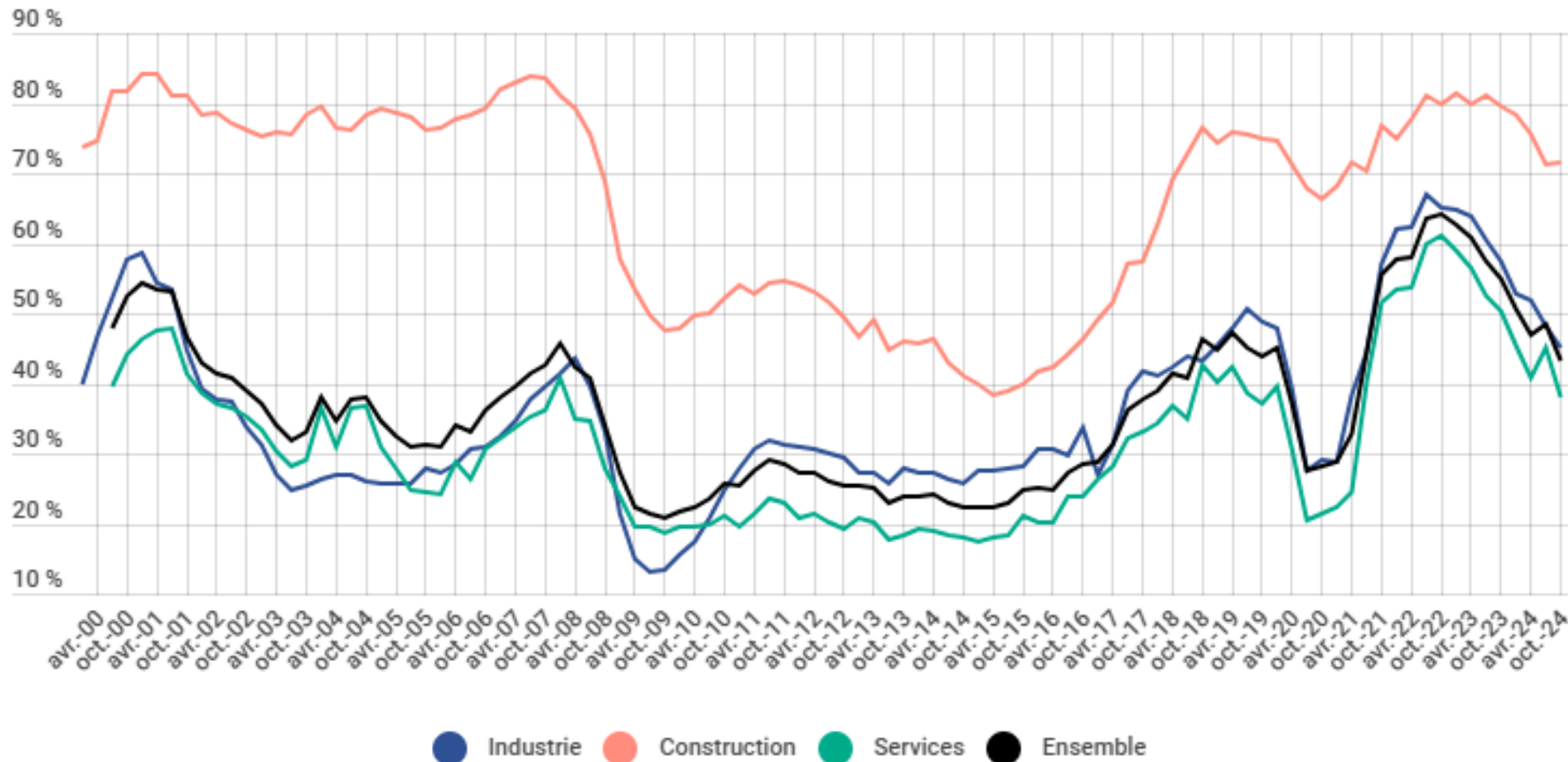
Nicolas GALLISSOT – Conseil RH - RHunning



# Le contexte

## Des difficultés de recrutement dans tous les secteurs d'activité

Proportion d'entreprises confrontées à des difficultés de recrutement



Source DARES  
21/11/24

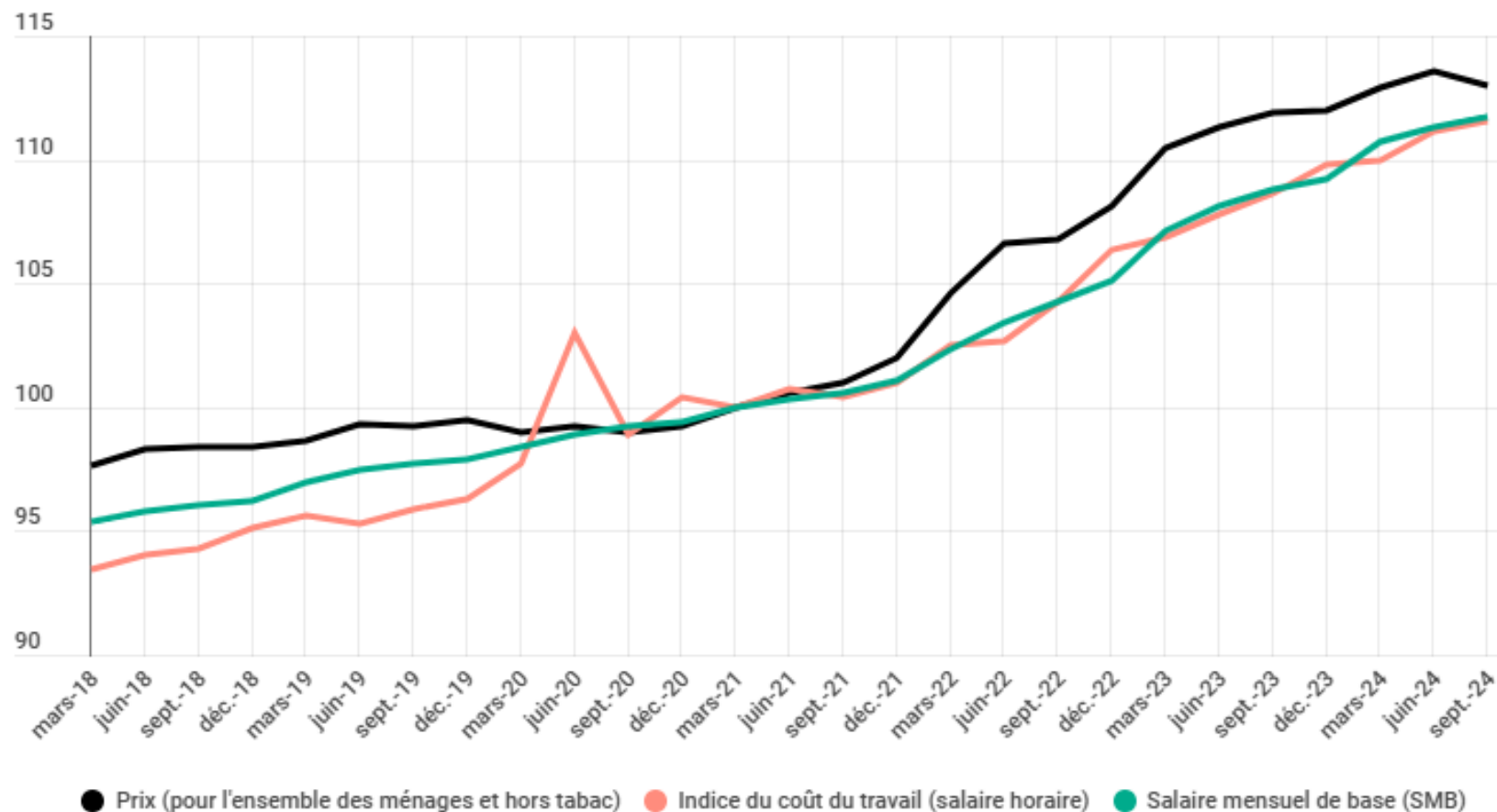


# Le contexte

## L'évolution des salaires tirés par l'évolution des prix

Évolution des prix, du salaire mensuel de base (SMB) et de l'indice du salaire horaire

Base 100 au 1<sup>er</sup> trimestre 2021



Source DARES  
21/11/24



# Le contexte

## L'augmentation du coût salarial

- **Augmentation des salaires**
  - + 1,7 % sur 1 an au 3<sup>ème</sup> trimestre 2024
- **Augmentation du SMIC**
  - + 12,4 % entre 01/22 et 11/24
- **Augmentation des charges sociales**
  - + 1,6 % augmentation du plafond SS au 1/01/25
  - Impacts de la LFSS 2025 ?

En partenariat avec

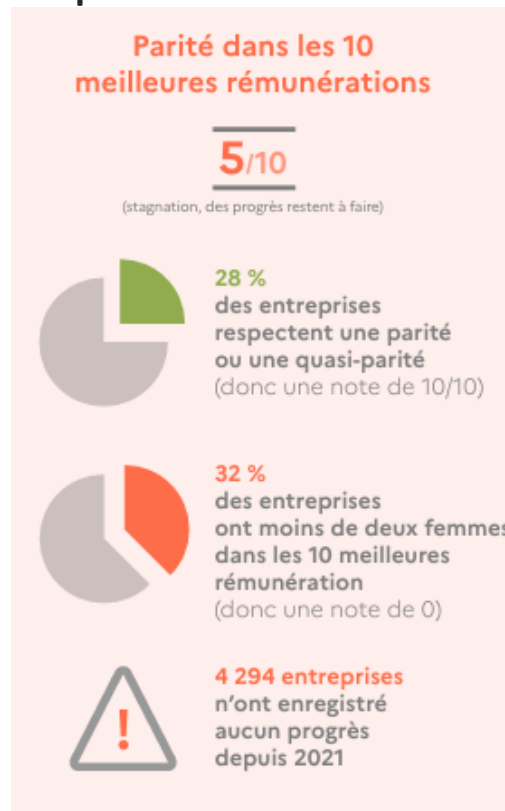




# Le contexte

## Des inégalités salariales dans de nombreuses entreprises

- Non-respect du principe « à travail égal / salaire égal »
- Index Egalite professionnelle femmes / hommes



Source Ministère du travail 2024



# Partie 1

## Diagnostic des pratiques du client

En partenariat avec



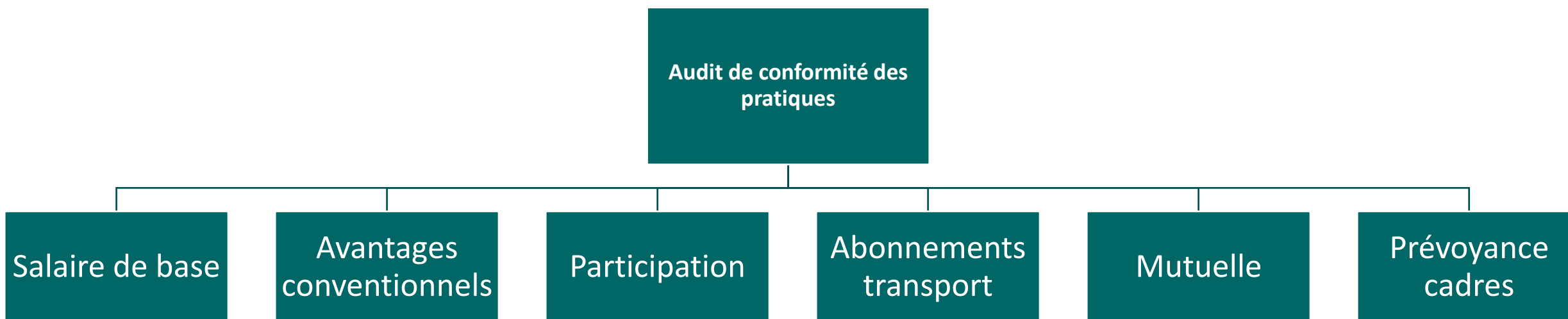
Actualité sociale





# Diagnostic des pratiques du client

## Rémunérations obligatoires



**Sous-exploitation de la DATA sociale**

En partenariat avec



# Diagnostic des pratiques du client

## Rémunérations facultatives

Audit d'optimisation des pratiques

Rémunération variable

Intéressement /  
supplément  
intéressement

Plan d'épargne

Titres-restaurant

Avantages sociaux

Indemnité télétravail

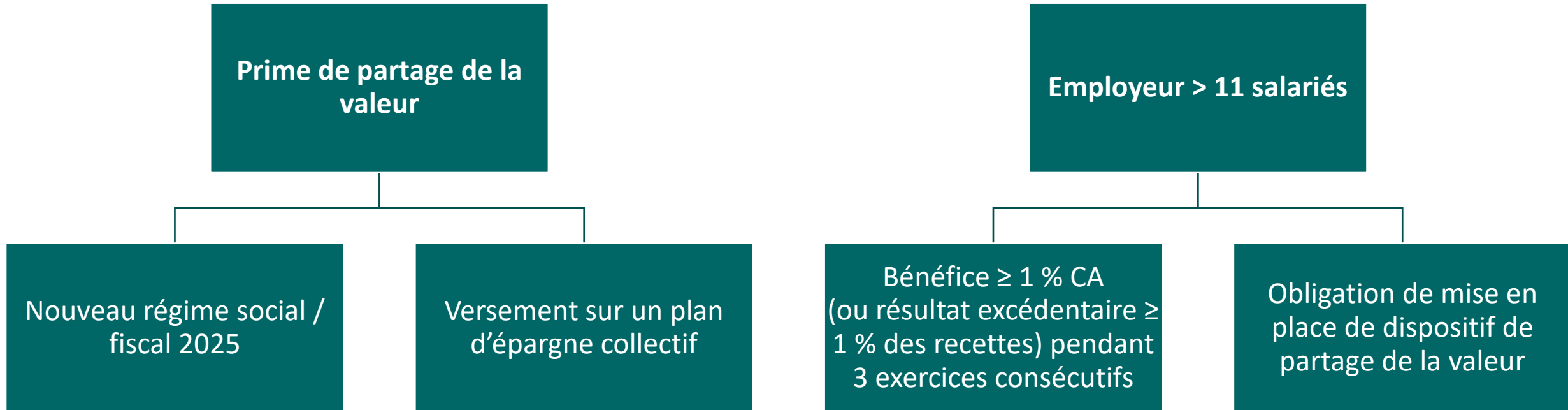
Forfait mobilité...

En partenariat avec



# Diagnostic des pratiques du client

## Nouvelles obligations de partage de la valeur en entreprise



En partenariat avec



# Diagnostic des pratiques des clients

## Entreprises $\geq 50$ salariés disposant d'un DS

Sauf entreprises couvertes par un accord de participation plus favorable que le dispositif légal ou par un accord d'intéressement ou de participation intégrant déjà une clause spécifique de prise en compte des bénéfices exceptionnels

« Résultats exceptionnels »



Obligation d'ouvrir une négociation sur le partage de la valeur avant le 30/06/24

- Définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal
- Modalités du partage de valeur



Supplément de participation ou d'intéressement, intéressement, abondement plan d'épargne, PPV

En partenariat avec



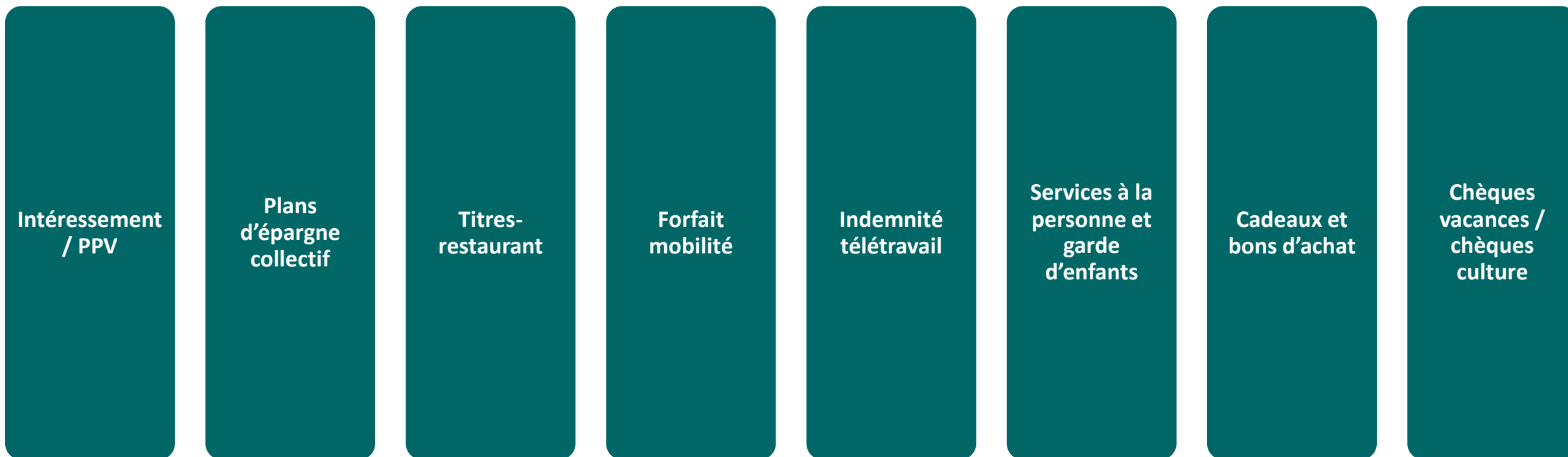
## Partie 2

# Accompagner ses clients dans la mise en place d'avantages sociaux

En partenariat avec



# De nombreux avantages sociaux mobilisables

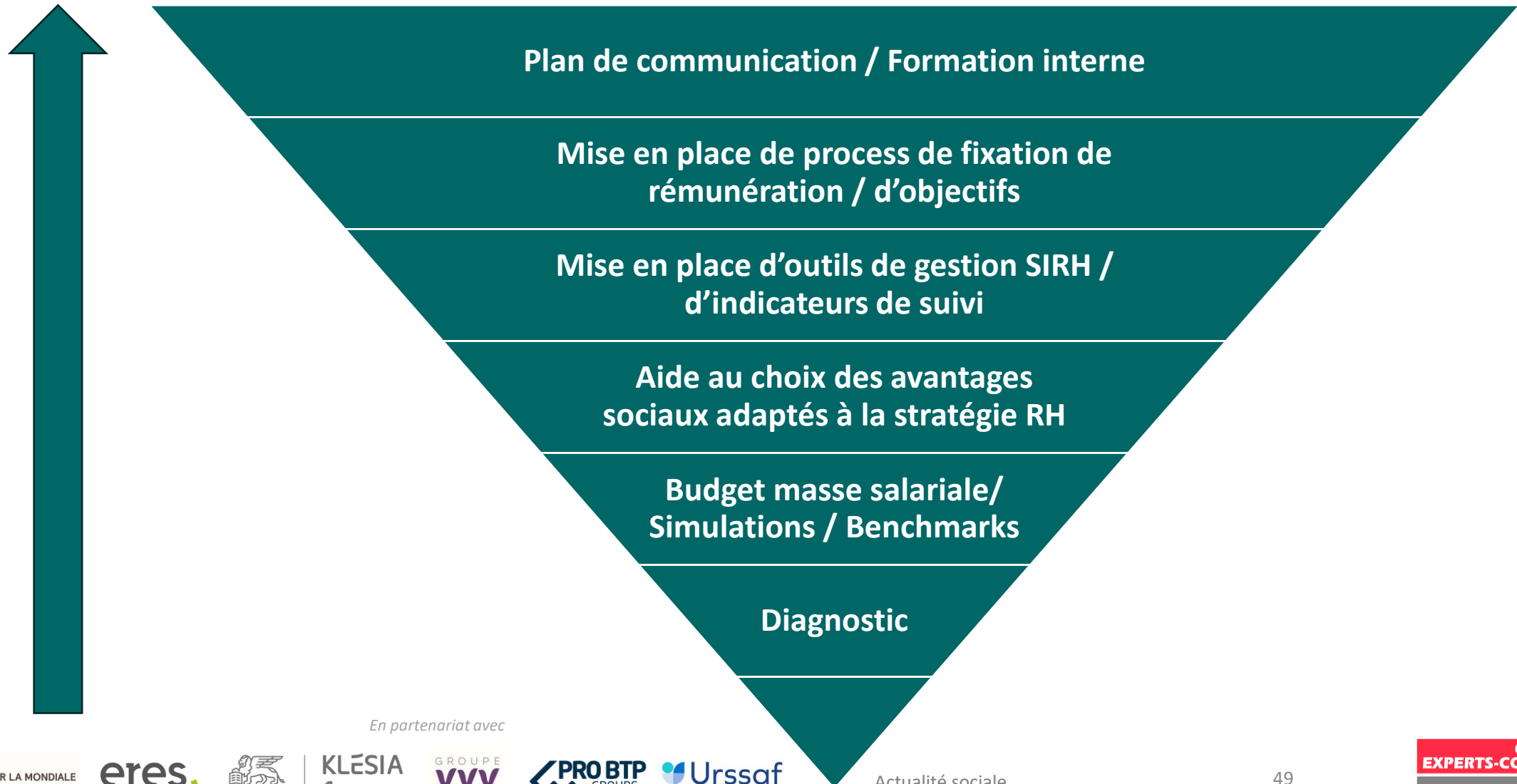


**46 % des salariés ne sont pas satisfaits de leurs avantages sociaux (Etude Opinion Way 2023)**

En partenariat avec



# De nombreux accompagnements envisageables



En partenariat avec



# Quelques ressources

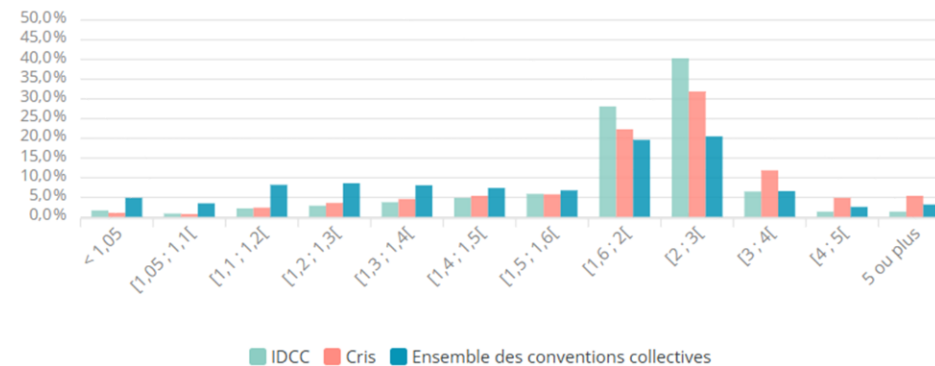
## Open data DARES pouvant alimenter vos rapports

### Statistiques par branches professionnelles

- Effectifs et caractéristiques d'emploi
- Rémunérations...
- <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles>

#### Rémunérations au sein de la branche Métallurgie Région Parisienne (00054)

##### Répartition en part de Smic (en %)



Source : Insee, Base Tous Salariés.

Lecture : 0.9% des salariés de la branche Métallurgie Région Parisienne (00054) sont rémunérés entre 1,05 Smic et 1,1 Smic




# Outil Harmonie Mutuelle Groupe VYV

## Diagnostic attractivité employeur

### 4 thématiques

- Rémunération et autres avantages
- Sens et perspectives de carrière
- Qualité de vie au travail et équilibre vie pro/vie perso
- Protection sociale et sécurité

Détermination du niveau d'attractivité de l'entreprise  
Analyse détaillée de l'entreprise et conseils pratiques adaptés



**MESUREZ VOTRE NIVEAU D'ATTRACTIVITÉ EMPLOYEUR**

Votre TPE a-t-elle les atouts pour **recruter** de nouveaux collaborateurs et **fidéliser** ceux actuellement en poste ?

- Répondez à quelques questions en 5 minutes.
- Visualisez immédiatement votre niveau d'attractivité.
- Recevez gratuitement par mail l'analyse détaillée de la situation de votre entreprise et nos conseils pratiques.

🕒 5 min

[Commencer mon diagnostic](#)

⌵

<https://mon-diagnostic-attractivite-employeur.harmonie-mutuelle.fr/>

En partenariat avec



# Outil Harmonie Mutuelle Groupe VYV

## Rapport automatisé avec préconisations



### RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

Même si d'autres critères influent sur le choix d'un emploi, la rémunération est un facteur fort d'attractivité et de fidélisation. Celle-ci doit être analysée dans sa globalité et ne pas se limiter au seul salaire.



#### VOTRE NIVEAU ACTUEL

Il vous reste de nombreux leviers à activer sur cette thématique pour améliorer votre attractivité employeur. Découvrez nos conseils et solutions pour vous y aider.

#### VOS PISTES DE PROGRES

- Améliorer votre connaissance des salaires chez vos concurrents
- Associer vos collaborateurs aux performances de l'entreprise
- Proposer des avantages hors salaire
- Valoriser votre politique de rémunération globale

En partenariat avec



### RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

1

#### PRENEZ APPUI SUR UNE GRILLE DE SALAIRE

Même dans une entreprise de quelques salariés, une grille de salaire pertinente permet de réfléchir aux différents niveaux de salaires, fixes et variables, en tenant compte des pratiques de vos concurrents, du contexte économique de votre secteur d'activité et des pratiques spécifiques sur votre zone géographique. Elle constitue également un outil fort de transparence et d'équité, et évite une approche trop affective de la rémunération et du recrutement. Elle permet aussi d'avoir les idées claires sur la stratégie de votre entreprise et les moyens associés.

Vous souhaitez être accompagné sur la réalisation de votre grille de salaire ? [En savoir plus](#)

**Idee +** Comparez vos salaires avec la concurrence

Pour savoir si vous rémunérez vos salariés au-dessus, en dessous ou au marché, n'hésitez pas à consulter les études comparatives de rémunérations proposées par l'INSEE, votre branche professionnelle, les fédérations de professionnels ou encore certains cabinets de recrutement et de conseil (Robert Half, Hay Group, People Base CBM, MERCER...). Il existe également des applications (Figures, Waage pro...) pour comparer vos pratiques salariales aux autres entreprises.

2

#### PROPOSEZ DES AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES ET VALORISEZ-LES !

Au-delà du salaire, les autres rémunérations, comme la prime de partage de la valeur (ancienne prime Macron), contribuent aussi à l'attractivité de votre TPE. Les candidats seront également sensibles à certains avantages en nature : jours de congés supplémentaires (parentalité, ancienneté...), titres restaurants, chèques cadeaux, chèques vacances, chèques emploi service universel (CESU), comité d'entreprise externalisé (réductions loisirs et culture), prise en charge des frais de transport, carte carburant, mise à disposition gratuite de vélos, véhicule de fonction, smartphone ou tablette... Entre deux offres à salaire égal, ces petits plus peuvent faire la différence.

Avec la complémentaire santé Harmonie Mutuelle, faites bénéficier à vos salariés de réductions pour les loisirs, les vacances et le bien-être.

[En savoir plus](#)

**Idee +** Parlez-en dans vos offres d'emploi et lors de vos entretiens d'embauche !

Soulignez les différents avantages sociaux et financiers proposés par votre entreprise (épargne salariale, services, tarifs préférentiels...). N'oubliez pas non plus de rappeler régulièrement leur existence auprès de vos salariés.



# Un accompagnement à valeur ajoutée

- De nombreux clients sont concernés
- La mission peut devenir récurrente
- Les accompagnements sont modulables
- Ils répondent à des besoins clients
- Ils leur permettent d'améliorer leur attractivité
- Ils peuvent générer des missions RH complémentaires

**Et si vous lanciez ?**

En partenariat avec



**Merci de votre attention et belles fêtes  
de fin d'année à tous !**