

- **Assurance chômage** / Prolongation du dispositif de bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage jusqu'au 31.10.2024. : les modalités d'application de cette prolongation sont précisées par un décret du 30.07 et un arrêté du 22.08 (Lire également : Actualités de l'URSSAF du 07.08.2024).
- **MPox ou variole du singe** / Questions-réponses du Ministère de la santé mis à jour le 16.09.2024 : il est notamment préconisé un isolement de 3 semaines, dès l'apparition des symptômes, avec télétravail le cas échéant.
- **Activités Sociales et culturelles (ASC) du CSE** / Suite à un arrêt de la Cour de cassation du 03.04.2024 (n°22-16812), le CSE ne peut plus conditionner le bénéfice des ASC à une ancienneté (Voir notre Coup d'œil actu RH 2024 n°4). L'URSSAF accorde cependant une tolérance jusqu'au 31.12.2025 pour la mise en conformité (Actualités de l'URSSAF du 30.07.2024).
- **Suivi médical des salariés** / Publication d'un "questions-réponses" du ministère du travail du 18.09.2024 sur les modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs (**Attention** : les modèles CERFA, attestations de suivi et avis d'aptitude ou d'inaptitude devraient être mis à jour prochainement).
- **Réforme retraite** / Publication d'une nouvelle circulaire de la CNAV du 01.08.2024 sur l'âge légal de la retraite et la durée d'assurance pour les assurés nés à compter du 01.09.1961 dont la retraite prend effet à compter du 01.09.2023.
- **Paiement de la part salariale de la mutuelle par l'employeur pendant l'arrêt de travail** / Le paiement pour le compte du salarié de la part salariale de la mutuelle ne constitue pas une avance en espèces. La compensation effectuée par l'employeur peut s'opérer, au-delà du 10^{ème}, et ce dans la limite de la fraction saisissable du salaire (Cass. Soc. du 12.06.2024 n°23-10775).

ALERTES POINTS DE VIGILANCE



- **Licenciement et respect de la vie privée** / L'employeur ne peut pas utiliser le contenu d'e-mails personnels (en l'espèce des blagues sexistes) émis et reçus grâce à l'outil informatique professionnel d'un de ses salariés pour le licencier. Il s'agit d'une violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée qui entraîne, à elle seule, la nullité du licenciement prononcé. (Cass. Soc. du 25.09.2024 n°23-11860).
- **Démission ou licenciement ... Le juge doit se positionner** / Lorsque le salarié se considère licencié verbalement et que l'employeur le considère démissionnaire : il incombe au juge saisi d'un tel litige de se positionner sur l'imputabilité de la rupture (Cass. Soc. 18.09.2024 n°23-13069). En l'espèce, le salarié avait cessé de venir travailler, et reçu une mise en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste. L'employeur avait estimé, pour sa part, que le salarié avait, de ce fait, donné sa démission.

Y AVEZ-VOUS PENSÉ ? QUELS PEUVENT ÊTRE VOS LEVIERS DE NÉGOCIATION / DISCUSSION ?



- **Règlement européen sur l'IA** / Les premières « questions réponses » de la CNIL du 12.07.2024 : présentation du Règlement européen sur l'IA et articulation avec le RGPD.
- **Petit Déj' Interservices d'ELIDE** / Prochaine date le 17.10.2024 (8h30 - 9h30) sur le **cumul mandat social et contrat de travail** (aspects Droit des sociétés et Droit Social) : toutes les « bonnes » questions à se poser : nous sommes déjà complet 😊, alors MERCI et vivement le prochain !