

À LA UNE DU MOIS : CONTRÔLE MÉDICAL PATRONAL DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Depuis 2008, l'article L. 1226-1 du Code du travail prévoit qu'en contrepartie de l'obligation de verser au salarié en arrêt de travail une indemnité complémentaire à l'allocation journalière, l'employeur est en droit de faire procéder à une contre-visite médicale. Encadré jusqu'à présent par la jurisprudence, le [décret 2024-692 du 5 juillet 2024](#), entré en application depuis le 7 juillet 2024, réglemente le contrôle médical patronal.

Le salarié en arrêt de travail délivré par un médecin est désormais tenu de communiquer à son employeur, dès le début de cet arrêt de travail, son lieu de repos s'il est différent de son domicile et devra l'informer de tout changement de ce lieu de repos. Si le salarié dispose d'un arrêt de travail portant la mention « sortie libre », il doit aussi communiquer à son employeur les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer, à défaut, il pourra être contrôlé durant les horaires classiques de présence obligatoire au domicile : 9h00-11h00 et 14h00-16h00. ([Art. R1226-10 C. Trav.](#))

La contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur. Ce médecin se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée. La contre-visite s'effectue à tout moment de l'arrêt de travail et, au choix du médecin soit au domicile du salarié ou au lieu de repos communiqué par le salarié, soit au cabinet du médecin sur convocation de celui-ci par tout moyen conférant date certaine à la convocation. Si le salarié ne peut se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il doit en informer le médecin en précisant les raisons. ([R1226-11 C. Trav.](#))

Au terme de sa mission, le médecin informe l'employeur si l'arrêt de travail est justifié ou non, ou s'il n'a pas pu effectuer le contrôle à cause de l'absence du salarié ou de son refus de se présenter à la convocation. L'employeur transmet sans délai cette information au salarié. ([R1226-12 C. Trav.](#))

Toutefois, ce décret n'a pas réglementé les effets de la contre-visite médicale, il conviendra donc de continuer à se référer à la jurisprudence en la matière.

Jurisprudence

Visite médicale de reprise : la chambre sociale a précisé que lorsqu'un salarié informe son employeur de la fin de son arrêt de travail et demande l'organisation de la visite de reprise, l'employeur est tenu d'organiser cette visite, même si le salarié refuse de reprendre son poste de travail avant que la visite médicale de reprise ait eu lieu. [Cass. soc., 3 juil. 2024, n° 23-13.784](#)

Visite médicale renforcée : en réponse à une question préjudicielle de la Cour de cassation, la CJUE a clarifié que l'absence de visite médicale renforcée ne constitue pas automatiquement un préjudice pour le salarié. Ce dernier doit en rapporter la preuve. [CJUE., 20 juin 2024, C-367/23, Artemis security SAS](#)

Licenciements économiques successifs : une société réalise deux licenciements économiques successifs en moins de 30 jours, le premier concerne deux salariés, le second une trentaine avec un PSE. La Haute cour a jugé que les salariés licenciés avant le PSE ont injustement été privés du bénéfice de l'indemnité supralégale prévue par le PSE, alors qu'ils étaient dans une situation similaire à celle de leurs collègues au regard des difficultés économiques. [Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-20.521](#)

Contestation de l'avis d'inaptitude par le salarié : un salarié est recevable à contester devant le juge des prud'hommes l'avis du médecin du travail mentionnant que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». [Cass. soc du 3 juil. 2024, 23-14.227](#)

PSE avec plan de départ volontaire

1/ Dès lors que la rupture d'un contrat de travail procède d'un accord amiable, conclu dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi assorti d'un plan de départs volontaires, soumis aux représentants du personnel, la cause de la rupture ne peut être contestée, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement. [Cass. soc du 26 juin 2024, n° 23-15.498](#)

2/Le juge judiciaire ne peut pas apprécier le caractère réel et sérieux du motif de la rupture amiable du contrat de travail d'un salarié protégé intervenue en application d'un PSE incluant un plan de départ volontaire et autorisée par l'inspection du travail, sans méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs. [Cass. soc du 26 juin 2024, n° 23-15.533](#)

L'expertise pour risque grave : en cas de risque grave, l'expert du CSE peut procéder à l'audition de certains salariés de l'entreprise avec leur accord, mais sans recueillir l'autorisation de l'employeur. En cas de contestation, l'employeur saisit le juge, qui apprécie la nécessité des auditions prévues au regard de la mission de l'expert. [Cass. soc du 10 juil. 2024, 22-21.082](#)

Harcèlement en lien avec un mandat syndical : un syndicat est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, lorsque les éléments invoqués par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif laissent supposer un harcèlement moral en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, [Cass. soc du 10 juil. 2024, 22-22.803](#)

Bon à savoir

Travail illégal : seuls les agents du groupe national de veille, d'appui et de contrôle ainsi que ceux des unités de contrôle régionales pourront mener des **enquêtes sous pseudonyme** dans le cadre d'échange électronique pour lutter contre le travail illégal. [Arr. 24 juin 2024](#)

Les activités sociales et culturelles : l'URSSAF a laissé jusqu'au 31 octobre 2025 aux CSE pour supprimer l'ancienneté des critères d'attribution des activités sociales et culturelles, afin qu'ils puissent se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation. [Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812](#)

PMSMP : les conventions de période de mise en situation professionnelle (PMSMP) peuvent être remplies sur le formulaire [Cerfa n°13912*05](#) ou être [complétées en ligne](#).

La préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) aide au financement d'une formation avant l'embauche d'un candidat. [La nouvelle instruction de France Travail du 22 juillet 2024](#) faisant suite au [décret du 18 juin 2024](#) et à la suppression de l'AFPR, a élargi les règles et le périmètre des formations POEI.

Financement de l'apprentissage : le [décret n° 2024-695 du 5 juillet 2024](#) fixe les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus à compter du 15 juillet 2024.

La part minimale des dotations destinée directement aux contrats en alternance est augmentée. Désormais, 92% (contre 90%) de la dotation versée par France compétences aux OPCO doit être consacrée à la prise en charge des contrats en alternance et de leurs frais annexes. D. n° 2024-764, 8 juil. 2024



Bon à savoir

Étrangers sans autorisation de travail
[Le décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024](#) définit les modalités de mise en œuvre de l'amende administrative remplaçant les contributions spéciales et forfaitaires et sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler.

Le plafond fixé à 5000 fois le taux horaire du minimum garanti (20.750€) par étranger employé illégalement est réduit à 2000 fois ce taux (8300€) en cas de paiement dans les 30 jours.

Le décret précise également que la réitération dans les cinq ans de la précédente infraction augmente l'amende administrative à 15 000 fois ce même taux.

Le ministre chargé de l'immigration est compétent pour constater et fixer le montant de l'amende administrative.

Elle s'applique dans les cas suivants :

- emploi ou conservation d'un travailleur étranger non muni d'un titre de travail l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;
- emploi ou conservation à son service d'un travailleur étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées, le cas échéant, sur son titre de travail ;
- recours aux services d'un employeur d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

Solidarité financière du donneur d'ordre
La solidarité financière s'applique lorsqu'une juridiction correctionnelle a prononcé une décision définitive condamnant un donneur d'ordre (personne ayant eu recours sciemment aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler).

Elle correspond au paiement par le donneur d'ordre et par l'employeur du travailleur étranger non autorisé à travailler :

- du salaire et des accessoires du travailleur étranger ;
- le cas échéant, des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail
- des frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel le travailleur étranger est parti volontairement ou a été reconduit ;
- de l'amende pénale pour emploi ou conservation d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

La répartition des montants dus solidairement par le donneur d'ordre et l'employeur du travailleur étranger non autorisé à travailler est déterminée selon la proportion de l'étendue de leur relation professionnelle (valeur des travaux réalisés, services fournis, rémunération en vigueur dans la profession...).

Nouvelles conditions de délivrance des autorisations de travail

À partir du 1^{er} septembre 2024, les nouvelles dispositions relatives aux demandes et à la délivrance des autorisations de travail sont entrées en vigueur. [D. n° 2024-814 du 9 juillet 2024](#)

Les conditions de délivrance d'une autorisation de travail concerneront désormais aussi bien l'employeur que le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil.

L'employeur qui souhaite obtenir une autorisation de travail pour un salarié étranger doit remplir les conditions suivantes :

- ne pas avoir été condamné pour des faits de travail illégal,
- pour des infractions aux règles de santé et de sécurité au travail, ou
- pour méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salariés.

Le décret ajoute que l'employeur ne doit pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives :

- pour aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France ;
- pour atteinte à la personne humaine ;
- pour faux et usage de faux.

De plus, l'autorisation de travail sera refusée lorsque le projet de recrutement est « manifestement disproportionné » au regard de l'activité économique de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil.

Pour les travailleurs saisonniers, l'employeur devra fournir les éléments permettant de s'assurer que le logement fourni au travailleur respecte les conditions de vie décente.

Partage de la valeur

[Le décret n°2024-690 du 05/07/2024](#), modifie notamment les conditions de calcul des seuils de 11 et 50 salariés pour certaines obligations et exonérations fiscales.

Il introduit des cas de déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise pour la rénovation énergétique, l'achat de véhicules propres et l'activité de proche aidant.

Il augmente également le plafond des abondements de l'employeur au PEE pour passer de 8 à 16 % du PASS, en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

Il actualise des dispositions sur l'intéressement et la participation. Dans un [questions-réponses](#), le ministère du Travail apporte des précisions sur l'expérimentation d'une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant des bénéfices réguliers.

Intérimaires : tarification AT/MP

La répartition du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) est redéfinie entre :

- entreprises de travail temporaire, et
- entreprises utilisatrices (EU).

Les entreprises utilisatrices de service d'intérim devront désormais assumer la moitié des coûts moyens d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente des sinistres liés aux AT/MP.

Cette mesure s'applique à toutes les catégories de sinistres, sans distinction de taux d'incapacité permanente. À partir du taux 2026, le coût du sinistre pris en charge par les entreprises utilisatrices sera réparti ainsi :

- en tarification individuelle ou mixte, leur contribution sera équivalente à la moitié du coût moyen arrêté pour chaque catégorie de sinistre ;
- en tarification collective, les entreprises utilisatrices assumeront :
 - la moitié des prestations et indemnités autres que les rentes versées ;
 - la moitié du capital représentatif de la rente ou du capital correspondant à l'accident mortel.

La réforme prévoit une entrée en vigueur progressive de ces nouvelles modalités de répartition. À partir de 2028, tous les sinistres seront pris en compte selon la nouvelle répartition, marquant ainsi l'application complète de cette réforme.

[D. n° 2024-723 du 5 juillet 2024](#)

Table ronde
CONGÉS PAYÉS ET MALADIE
Décrypter vos obligations

Jeudi 17 octobre 2024
09h00 - 10h30

METAFORE VINCENNES-FOCH
39 avenue Foch 94300 Vincennes

Ne manquez pas notre prochaine table ronde :

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE
Décrypter vos obligations

le

JEUDI 17 OCTOBRE 2024
De 09h00 à 10h30

à

METAFORE VINCENNES-FOCH
39 avenue Foch
94300 Vincennes

Une table ronde animée par
Maître Marie-Véronique LUMEAU
Avocat chez Woog & Associés