



Primes pour démissionnaire

Le salarié démissionnaire bénéficie-t-il de l'intéressement et de la participation ?

La participation aux résultats est obligatoire dans toute entreprise employant habituellement 50 salariés et plus, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, sauf exceptions (exemple : les coopératives). L'intéressement est facultatif et il est mis en place par un accord d'entreprise.

Un salarié ayant démissionné d'une entreprise en cours d'année bénéficiera du versement de la participation et/ou de l'intéressement l'année suivante à la même période que l'ensemble des salariés. Le versement de ces sommes correspondra alors au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.

EXEMPLE :

Un salarié quitte l'entreprise le 31 janvier 2024, et la participation aux résultats est versée en avril de chaque année. Il bénéficiera en avril 2024, de la moitié de la participation qu'il aurait perçue s'il était resté dans l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2024.

Par ailleurs, tout salarié quittant l'entreprise doit recevoir un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation mais aussi de l'intéressement et des plans d'épargne. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert.

NOTEZ-LE :

Le bénéfice de l'intéressement n'est pas lié à une condition de présence effective ou continue du salarié, ou de présence à une date précise dans l'entreprise.

Essai encadré en AM

Arrêt maladie : qu'est-ce que l'essai encadré ?

L'essai encadré s'adresse aux salariés en arrêt de travail. Mais en quoi consiste-t-il exactement ?

Un salarié placé en arrêt de travail indemnisé peut bénéficier d'un **essai encadré**.

Ce dispositif, en vigueur depuis le 31 mars 2022, permet à ce dernier d'évaluer la compatibilité de son état de santé avec un poste de travail, et plus précisément de :

- ✓ tester sa capacité à reprendre son ancien poste ;
- ✓ tester un aménagement de poste ;
- ✓ tester un nouveau poste
- ✓ préparer une reconversion professionnelle.

Pour ce faire, le salarié doit se porter volontaire et recueillir l'accord conjoint du médecin traitant et de la CPAM.

Cet essai est d'une durée maximale de 14 jours ouvrables, renouvelable une fois dans une limite totale de 28 jours.

Le salarié continue, pendant cet essai, à bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) et des éventuelles indemnités complémentaires versées par son employeur. Il ne peut, en revanche, pas prétendre à une indemnité supplémentaire si l'essai est effectué chez un employeur différent.

Pour qu'un essai encadré soit valide juridiquement, il est nécessaire de mettre en place une convention multipartite signée par le salarié, le personnel médical et un tuteur présent au sein de l'entreprise organisant l'essai.