

Test de Droit de la protection sociale

Date 12/06/2023

NOTE

17 / 20

N° de place

Nombre de feuilles
y compris celle-ci

2

2018, à temps plein. Elle possède
un, pour recevoir au congé
son premier enfant, elle
n'est sera divisée en
deux de 6 semaines
née de 10 semaines
avant la date
100%
au
en

OBSERVATIONS

T. Bon devoir. Des connaissances sûres
et une argumentation bien construite.

Il est interdit aux candidats de signer leur copie ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer sa provenance.

Nous répondrons aux questions posées dans l'ordre :

1) Pierre Sures travaille pour Gilles Noya pour deux travaux occasionnels quand Gilles Noya est débordé ou qu'il prend des vacances - annuels
Il travaille sous un "contrat de prestation", il est obligé de suivre
les horaires du planning et ses tâches sont précisément définies.
Pierre est rémunéré par Gilles, à l'heure, dans le cadre de son travail et
son travail est contrôlé par Gilles qui peut exercer son droit de
sanction en cas de manquement.

Dans cette situation, on va chercher à savoir si Pierre est assujéti
au régime général en se référant aux éléments et aux conditions
de cet assujettissement.

Il y a trois conditions cumulatives qui doivent être respectées :

Primo, la subordination juridique, qui stipule que le
salarié rattaché au régime général travaille selon des horaires définies,
que son employeur exerce un pouvoir de direction et de sanction* et
que le salarié travaille dans un service organisé. Ici, le fait que
Gilles se réserve le droit de sanctionner en cas de manquement,
prouve la subordination juridique (les ~~autres~~ éléments prouvant
la subordination juridique ne sont pas cumulatifs).

Ensuite, il y a le fait que le salarié touche une rémunération

TB

* de contrôle

TB

propre

On peut aussi
au l'accident
travail
venait
par
P

en contrepartie du travail effectif réalisé,
○ ○ quelque soit sa nature, périodicité et montant.
Ici, Pierre est rémunéré à l'heure.
Et pour finir, il faut que le salarié et l'employeur
soient affiliés par un contrat de travail, peut-
○ importe sa nature, sa validité, ici, Pierre
= travail sous "contrat de polyvalent".
Les 3 conditions d'assujettissement au régime
général sont respectées donc Pierre Semus est
assujéti au régime général. TB

Par Gilles Noya, cela signifie qu'il devra
côtiser auprès des URSSAF pour son salaire.

De plus, Gilles Noya est responsable de son salaire. Il devra aussi
côtiser auprès des caisses de retraite et d'assurance chômage.
Gilles Noya sera aussi responsable de Pierre en cas de risques
professionnels (Accident du travail, accident du trajet et maladie
professionnelle). ~~Il devra~~

En ce qui concerne Pierre Semus, il est donc affilié au régime
général, il peut donc prétendre à toutes les dispositions concernant
les risques sociaux* et professionnels. (depuis la création de la PUMA²⁰¹⁶)
En cas de visite chez le médecin, il aura droit à une prise en
charge partielle du coût de la visite (moins élevée s'il n'a pas
déclaré de médecin traitant, depuis la loi de 2016). grâce à sa ^{conversion de} ~~conversion de~~
* les risques sociaux sont les suivants: maladie, ^{base} invalidité, décès, vieillesse et veuvage.

** La PVNA, ou la protection universelle maladie.

Pierre pourra aussi avoir recours à une couverture complémentaire,
grâce à une assurance, une mutuelle ou un contrat de prévoyance.
Cette couverture professionnelle doit être obligatoirement proposée par
l'employeur depuis 2016 et elle doit être responsable (en fonction
de la couverture complémentaire choisie par l'employeur, si elle
répond à certains critères, l'employeur peut en tirer des avantages).
Celle couverture complémentaire sert à couvrir les restes à
charge, c'est à dire, le reste à payer, mais couvert par la
couverture de base du régime général, en cas de visite chez le
médecin par exemple.

oh!
air

TB

○

Riéd.

TB

-

A préciser.

4,11/5

TB

-

2) Chloé Arange est salariée depuis 2018, à temps plein. Elle possède donc l'ancienneté nécessaire, de 1 an, pour recevoir un congé maternité.

Etant donné, que Chloé est enceinte de son premier enfant, elle aura droit à 16 semaines d'arrêt. Cet arrêt sera divisé en deux parties: un congé prénatal d'une durée de 6 semaines. un congé post-natal d'une durée de 10 semaines. Cet arrêt maternité commence donc 16 semaines avant la date présumée d'accouchement de Chloé.

Concernant l'indemnisation, Chloé sera indemnisée à 100% pour tout ce qui concerne les frais médicaux. Chloé percevra aussi des indemnités journalières, des IJ, avec comme base de rémunération: 100% du BRSS journalier (91€ en 2023).

Pour la période allant de son 6^{ème} mois de grossesse jusqu'à la fin de son congé maternité.

L'organisme de sécurité sociale prestataire est la CPAN, la caisse primaire d'assurance maladie.

De plus, concernant la durée de son congé maternité, en cas de non concordance entre la date présumée d'accouchement et la date réelle, la différence est reportée sur le congé post-natal.

Si Chloé accouche avant, la durée du congé post-natal reste inchangée, si Chloé accouche après, la durée du congé post-natal est rallongée de la différence entre les deux dates.

Si la durée du congé maternité n'est pas suffisante, avant le début de son congé maternité, Chloé peut être arrêtée, en arrêt maladie. Son indemnisation ne sera pas celle de l'arrêt maternité jusqu'au début de ce dernier.

De plus, concernant la prise en charge de ses frais de maternité, comme dit précédemment, Chloé sera remboursée à 100%.

3) La question ici, est de savoir si l'accident de Aude Combe doit être qualifié comme accident de trajet ou non.

Pour être qualifié comme un accident de trajet, il faut que l'accident ait eu lieu dans le cadre d'un chemin habituel du salarié.

Il y a une notion de durée de trajet, qui doit être le trajet le plus court d'un point A à un point B. De plus, il faut que ces points soient des lieux définis comme, le lieu de travail, le domicile, le domicile d'un proche ou un lieu d'activité professionnelle comme l'entrepôt d'un fournisseur par exemple. Il faut aussi que ce trajet soit réalisé durant les heures de travail ou juste avant / après le début / la fin de ces horaires.

ici, Aude Combe venait de quitter son lieu de travail pour se rendre à son domicile, la notion d'habituel est donc respectée.

o

un dit
ou

de la
BRES

confusion
ici

4
15

BRES

TR

non, après
ou avant

un dit

On peut aussi supposer que le trajet emprunté était le plus court car l'accident a eu lieu juste après qu'elle ai quitté son lieu de travail. De plus, concernant les horaires, étant donné que Aude venait de quitter son lieu de travail, la condition de l'heure normale est respectée.

Pour qu'il y ait un accident du trajet, il faut aussi qu'il y a des lésions chez le salarié. Aude devant recevoir des soins suite à cet accident, cet accident doit être considéré comme accident de trajet.

Suite à la qualification de cet amêt en accident du travail, Aude aura droit à une prise en charge à 100% de ses frais de soins; ~~Et~~ En ce qui concerne les prestations en esp. (C), Aude aura droit à 60% de sa rémunération durant les 28 premiers jours puis à 80% jusqu'à la fin de son amêt accident du ~~trajet~~ trajet. Cependant, si Aude ou l'employeur n'est pas d'accord avec la qualification de cet accident comme accident du trajet, ils peuvent saisir le tribunal judiciaire. Pôle social

De plus, si Aude souhaite prétendre à une indemnisation complémentaire, il y a plusieurs cas à regarder.

Tout d'abord, en cas d'accident du trajet, il n'existe aucune présomption d'imminence des autres membres de l'entreprise.

Si l'accident est dû à un tiers à l'entreprise, dans une personne extérieure à l'entreprise, Aude pourra demander des réparations complémentaires sur le fondement du droit commun.

Si l'accident du trajet est lié à un membre de l'entreprise, étant donné qu'en cas d'accident du trajet il n'existe aucune présomption d'imminence des membres de l'entreprise, Aude pourra aussi prétendre à ~~des réparations complémentaires~~ une indemnisation complémentaire sur le fondement du droit commun.

4) la question ici, est de savoir si l'accident de Pape Peyrecave doit être qualifié d'accident du travail ou non.

Pour qu'un accident soit qualifié d'accident du travail il doit être la conséquence de l'exercice de ses fonctions par un salarié*. Il doit avoir eu lieu sur le lieu de travail et durant les heures de travail. Dans le cas présent, l'accident est dû à l'exercice de ses fonctions par Pape. En effet, en tant que serveur, Pape se doit de ramasser les tables de verre sur la terrasse de son lieu de travail. L'accident a donc eu lieu dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, sur son lieu de travail et durant ses heures de travail. De plus, en bauché depuis 2010, Pape posside l'ancienneté nécessaire pour la qualification de son accident comme accident du travail.

Ces éléments offrent donc à Pape une présomption simple d'accident du travail. Il est aussi important de noter que l'accident doit causer une lésion. Cette lésion doit être direct ou arriver dans un délai bref.

oh!
aile
TB
=

Réducation
BRCS
+ réadaptation =

4,5/5

malade

TB
=

L 1985

* Depuis la loi sur les accidents de travail de 1898

A définir

pas exactement

que voulez-vous dire?

TB

Test de Droit de la protection sociale

Il est interdit aux candidats de signer leur copie ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer sa provenance

présomption
d'origine
de la BRSS

4) (suite) Cette présomption s'appelle la présomption d'imputabilité, si la lésion survient dans un délai bref.

Au niveau des prestations en nature, Pace peut s'attendre à la prise en charge à 100% des frais médicaux liés aux dégâts causés par l'accident de travail.

Au niveau des prestations en espèces, Pace aura droit à la même indemnisation que Aude Comba pour son accident de travail, c'est à dire, 60% de sa rémunération durant les 28 premiers jours de l'arrêt, puis 80% de sa rémunération jusqu'à la fin de l'arrêt.

Pace peut aussi obtenir une indemnisation complémentaire de son employeur, par le biais de la Complémentaire Santé proposée par son employeur, que l'employeur est obligé de prendre en charge à 50% du prix de la cotisation mensuelle ^{ou} minimum.

⚠ Cependant, les droits aux indemnités de Pace peuvent se voir modifier en cas de faute intentionnelle ou de faute excusable de sa part, de la part de l'employeur ou d'un membre de son entreprise.

~~En~~ la faute intentionnelle correspond à tout acte avec une intention de nuire, causant des dégâts à sa même ou une autre personne.

Si la faute intentionnelle est réalisée par le salarié ~~qui~~ victime, cette faute provoque la déchéance de ses droits aux prestations versées par la sécurité sociale. Si la faute intentionnelle provient de l'employeur, le salarié ^{victime} peut poursuivre son employeur sur le fondement du droit commun et prétendre à des indemnités.

Aussi, si cette faute provient d'un apant-droit du salarié victime, celui-ci a aussi plus ses droits à indemnisation.

TB

non
Confusion

Oui

TB

complémentaires.

confus

||

La faute inexcusable elle, correspond à une faute intentionnelle au nom, ne cherchant pas forcément à nuire à quelqu'un mais dont les répercussions sont graves.

TB

|

En cas de faute inexcusable du salarié victime, celui-ci a vu ses droits à indemnisation diminués.

non

Si la faute inexcusable est commise par l'employeur du salarié victime ou un autre membre de l'entreprise, le salarié peut aussi, sur le fondement du droit commun, porter son employeur ou son collègue en justice et donc prétendre à une indemnisation complémentaire.

3,5/5

Donc, conclusion pour le cas ?