

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Congés payés	P.3-5
Nouvelle loi	P.6
Projets de loi	P.7
Formation	P.8
Santé & sécurité	P.9
Stage	P.9
Syntec	P.10

L'actualité paie

Taxe d'apprentissage	P.12
Revalorisations	P.13
DSN	P.13
Prévoyance	P.14
Frais professionnels	P.14

Le saviez-vous ?

CSE	P.16
Discrimination	P.16
Jeux Olympiques	P.17

Edito

Chers lecteurs,

Encore une **actualité Paie & Sociale** particulièrement dense en ce mois d'avril 2024 !

Côté **social**, nous abordons de nombreuses **thématiques** (projet de loi simplification, accords Syntec, CPF...) et notamment les nouvelles **règles concernant les congés payés en cas d'arrêt maladie** dont la loi a (enfin) été publiée au Journal Officiel !

Côté **paie**, vous pourrez retrouver un résumé des traditionnelles revalorisations des prestations sociales au **1er avril 2024** ainsi que des nouveautés concernant la DSN, la prévoyance et les frais professionnels.

Dans la rubrique **Le saviez-vous**, nous évoquerons divers sujets parmi lesquels les dispositions adoptées à l'occasion des **Jeux olympiques 2024** ou encore le projet de loi contre la **discrimination capillaire**.

Bonne lecture !

L'équipe du Récap'Rh



L'actualité sociale

Congés payés et arrêts de travail : la loi entre en vigueur le 24 avril 2024

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) a été **publiée au Journal officiel du 23 avril 2024**. Son fameux article 37, qui met le code du travail français en **conformité** avec le droit européen concernant l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie ou AT/MP, entre donc en vigueur **le 24 avril 2024**. Fortify vous résume les principales **mesures**.



Ce que la loi va changer

- Acquisition de **2.5 jours** ouvrables par mois pour les accidents du travail / maladie professionnelle & **2 jours ouvrable par mois** pour les arrêts maladie "classiques"
- Délai maximum de **report** des congés payés fixé à **15 mois**, AVEC rétroactivité
- **Délai de forclusion de 2 ans** à partir de la publication de la loi, au-delà duquel les salariés ne pourront plus agir pour des rappels de CP antérieurs
- **Nouvelle obligation pour l'employeur** d'informer le salarié de retour d'arrêt maladie, **dans un délai d'un mois**, sur ses droits à congés **par tout moyen conférant date certaine à sa réception**, et notamment au moyen du bulletin de paye

Acquisition des congés payés en arrêt de travail

	Travail effectif	Accident ou maladie à caractère non professionnel.	Accident du travail ou maladie professionnelle
Condition d'ouverture du droit	Aucune	Aucune	Aucune
Règle d'acquisition	2,5 jours par mois	2 jours par mois	2,5 jours ouvrables par mois
Droit maximum légal par période d'acquisition	30 jours ouvrables	<ul style="list-style-type: none"> • 24 jours ouvrables au titre des arrêts pour accident ou maladie non professionnelle • Possibilité d'acquérir plus de 24 jours ouvrables si l'arrêt maladie ne couvre pas la totalité de la période d'acquisition 	30 jours ouvrables

Adaptation en conséquence de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du 1/10e

Rappel :

L'indemnité de congés payés doit se calculer de la façon la plus **favorable** au salarié entre :
 -le 1/10e de la rémunération totale brute de référence sur la période d'acquisition (en général, du 1er juin au 31 mai) ;
 -le maintien du salaire.

Ce qui change pour la règle du 1/10e :

La rémunération fictive correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à hauteur de **80 %** (contre 100 % pour un AT/MP par exemple)



Le report des congés payés

	Cas général(c. trav. art. L. 3141-19-1)	Arrêt de travail depuis au moins un an au terme de la période d'acquisition(c. trav. art. L. 3141-19-2)
Période de report	15 mois pour les congés que le salarié est dans l'impossibilité de prendre sur leur période de prise	15 mois pour les congés payés acquis sur la période d'acquisition concernée
Aménagement conventionnel	Possibilité de prévoir un délai de report plus long	Possibilité de prévoir un délai de report plus long
Point de départ de la période de report	Une fois le salarié informé sur ses droits à congé, après la reprise du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Terme de la période d'acquisition concernée • En cas de reprise avant l'expiration de la période de report, la période de report est suspendue et recommence à courir une fois le salarié informé de ses droits



La rétroactivité sur la période courant du 1.12.2009 au 24.04.2024

Acquisition des congés payés	Accident ou maladie à caractère non professionnel	Rétroactivité au 1.12.2009 <ul style="list-style-type: none"> • 2 jours ouvrables par mois d'arrêt de travail • Règle dérogatoire : droit à des jours de congé au titre des arrêts maladie uniquement à concurrence de 24 jours ouvrables de CP par période d'acquisition, compte tenu des congés payés déjà acquis par le salarié à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé de maternité, AT/MP, etc.)
	AT/MP	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de rétroactivité de la nouvelle règle légale qui permet d'acquérir des CP pour la fraction d'arrêt de travail > 1 an • Mais en cas de litige, les salariés pourraient, à notre sens, invoquer la jurisprudence du 13 septembre 2023 pour arriver au même résultat pour la période courant du 1.12.2009 au 24.04.2024 (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR)
Règles de report et d'information du salarié (voir tableau IV)		Rétroactivité au 1.12.2009, ce qui peut permettre de limiter les risques pour la période courant du 1.12.2009 au 24.04.2024
Délai limite pour le cas échéant agir en justice		<ul style="list-style-type: none"> • Salariés en poste au 24.04.2024 : 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 23.04.2026 • Salariés ayant quitté l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> -pas de disposition spécifique dans la loi ; -selon le gouvernement, 3 ans à compter de la date de rupture du contrat de travail

Salariés intérimaires : le congé de paternité pris en compte pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés



📌 Pour rappel, les salariés intérimaires ont droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** pour chaque mission qu'ils effectuent.

Pour apprécier les droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission, les périodes :

- **de congé légal de maternité et d'adoption ;**
- de **suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle**, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an :
- pendant lesquelles un salarié est **rappelé sous les drapeaux**.

La loi DDADUE modifie l'article L. 1251-19 pour ajouter le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** à ces périodes assimilées à du temps de mission pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés versée en fin de mission.

Source :

Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, 10 avril 2024, art. 37 ;

La loi sur l'engagement bénévole et la vie associative est publiée au JO : focus sur ses mesures RH et paye

La **nouvelle loi sur l'engagement bénévole et la vie associative**, récemment publiée au Journal Officiel, comprend plusieurs dispositions importantes concernant les ressources humaines et la paie.

Voici un résumé des **principales mesures** :

1. Alimentation du CPF grâce au bénévolat : Les bénévoles travaillant au sein d'associations déclarées depuis au moins un an peuvent désormais **accumuler des droits à la formation professionnelle** via le Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

2. Abondement du CPF par les associations : Les associations peuvent maintenant **contribuer financièrement** au CPF de leurs membres via le CEC, permettant ainsi de financer des formations lorsque les droits disponibles ne suffisent pas.

3. Assouplissement des conditions du congé d'engagement bénévole : Les conditions pour bénéficier du congé d'engagement bénévole sont **assouplies**, permettant aux personnes éligibles de travailler avec des associations déclarées depuis au moins un an.

4. Extension du congé d'engagement bénévole aux délégués du Défenseur des droits : Les délégués du Défenseur des droits peuvent désormais bénéficier du congé d'engagement bénévole.

5. Don de jours de congés et de repos à des organismes : Les salariés peuvent **renoncer** à des jours de repos non pris, convertis en unités monétaires, **au profit d'organismes reconnus d'utilité publique**.

6. Élargissement du mécénat de compétences : Le mécénat de compétences est élargi aux personnes morales d'intérêt général, supprimant le seuil de 5 000 salariés et augmentant la durée maximale de mise à disposition à trois ans.

Cette loi, visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative, offre de nouvelles opportunités pour les acteurs associatifs et renforce l'engagement citoyen dans la société.

Loi 2024-344 du 15 avril 2024, JO du 16



Contrat de professionnalisation : fin de l'aide exceptionnelle de 6000€ à compter du 1er mai 2024

L'aide exceptionnelle pour le recrutement **d'un jeune en contrat de professionnalisation** a pris fin de façon anticipée. Cette aide, d'un montant de **6 000 €** pour la première année, était initialement prévue jusqu'à la fin de 2024 et prend donc fin 8 mois plus tôt que prévu. Le décret actant de cette suppression a été **publié au Journal Officiel le 28 avril**. Sont concernés les contrats de professionnalisation conclus **à partir du 1er mai 2024**.



A noter : L'aide exceptionnelle de 6 000€ concernant le recrutement d'un **jeune en contrat d'apprentissage** n'est pas cependant pas supprimée. Elle doit prendre fin le 31 décembre 2024 sauf en cas de prolongation.

Projet de loi sur la simplification : les avancées à connaître

Annoncé depuis plusieurs mois, **le projet de loi sur la simplification** franchit une nouvelle étape : il a été adressé ces derniers jours au Conseil d'État. Les services RH et les salariés peuvent souffler, la sphère sociale n'est finalement que peu concernée par ce texte.

Voici ce qu'il faut savoir :

- **les mesures importantes** de simplification du Code du travail ne sont pas incluses dans ce projet de loi. Selon plusieurs sources, les mesures polémiques évoquées ces derniers mois (réduction du délai de licenciement, relèvement des seuils, etc.) sont repoussée à **une future loi Travail** à la rentrée prochaine, après consultation des partenaires sociaux.
- Le texte Simplification contient néanmoins **une réduction du délai d'information préalable des salariés, de 2 mois à un mois, en cas de cession de l'entreprise ou du fonds de commerce**, ainsi que le lancement de **l'ultra-simplification du bulletin de paie** qui entrera en vigueur en 2027 (cf ci-dessous)
- Par ailleurs, le gouvernement serait habilité pour **supprimer** par ordonnance différents régimes d'autorisations préalables, de déclarations préalables, de formulaires, etc. Ces différentes suppressions pourraient potentiellement intéresser la sphère sociale.

Devraient ainsi être supprimées les obligations suivantes :

- en cas d'arrêt maladie du salarié, de transmettre une **attestation de salaire** à l'Assurance maladie. Le document transmis par le salarié (et le médecin) suffira pour déclencher le versement des IJSS.
- de remettre au salarié **l'attestation d'assurance-chômage**. Bercy m'indiquant que sera également supprimée l'obligation de transmettre cette attestation à France Travail.

Vers un bulletin de paie simplifié à l'horizon 2027 ?

Le gouvernement envisage par ailleurs de **simplifier le bulletin de salaire d'ici 2027**, en réduisant les 55 lignes actuelles à environ 15, afin qu'il tienne sur une seule page. Les cotisations sociales de l'employeur et du salarié pourraient être **regroupées**, tout en tenant compte des exonérations.

En complément, les détails nécessaires au calcul du salaire net seraient fournis **mensuellement** par l'employeur, sans obligation de dématérialisation. De plus, certains éléments de paye seraient affichés sur un **portail national des droits sociaux** pour informer les salariés sur l'affectation de leurs cotisations.

[Projet de loi de simplification de la vie économique](#)

[Dossier de presse « Plan d'action : simplification ! »](#)

CPF (Compte Personnel de Formation) : ce qui change à partir de mai 2024

En 2024, à compter du 1er mai, une nouvelle règle devrait entrer en vigueur pour **les utilisateurs du Compte personnel de formation (CPF)** : ils devront désormais **contribuer financièrement** à hauteur de **100 euros** pour chaque formation suivie. Cette décision, prise par le gouvernement, est motivée par l'objectif d'économiser 375 millions d'euros et s'inscrit dans une série de réformes visant à rationaliser les dépenses liées à la formation professionnelle.

Toutefois, cette nouvelle disposition prévoit des **exemptions pour certains groupes** : demandeurs d'emploi, salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur, d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCO) ou du compte professionnel de prévention (C2P). L'objectif est de maintenir **l'accessibilité à la formation** pour les individus les plus vulnérables ou dont la formation est essentielle au maintien de leur emploi.

Malgré ces mesures d'atténuation, des **inquiétudes** persistent quant à l'impact potentiel sur l'accès à la formation, en particulier pour les salariés aux revenus modestes. Le coût additionnel de 100 euros pourrait **décourager** certains d'entre eux de poursuivre des formations jugées nécessaires à leur évolution professionnelle.

Les syndicats expriment également leurs préoccupations, soulignant que cette nouvelle barrière financière risque de restreindre les **opportunités de développement** de compétences pour de nombreux travailleurs. Ceci pourrait, à terme, affecter la compétitivité des entreprises françaises sur le marché international.

Un décret devrait être adopté en avril pour fixer définitivement le niveau du reste à charge.



Risque chimique : nouvelle obligation de traçabilité de l'exposition



Conformément à un récent décret, les employeurs sont désormais tenus de **dresser une liste à jour** de leurs travailleurs **"susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction" (CMR)**.

Cette liste doit spécifier, pour chaque employé, **"les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition"**.

Il est impératif que cette liste soit communiquée ou mise à disposition non seulement des travailleurs concernés, mais également des membres du CSE, ainsi que des Services de Santé au Travail (SPST).

Le calendrier de mise en œuvre est strict : la liste doit être établie **d'ici au 5 juillet 2024**, soit trois mois après le 5 avril, date de publication du décret.

Source : [Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024](#)

Un nouveau service en ligne pour publier des offres de stage pour les lycéens

Cette année, tous les élèves de seconde générale et technologique sont appelés à réaliser **un stage d'observation** en milieu professionnel, **programmé du 17 au 28 juin 2024**.

Depuis le **lundi 25 mars 2024**, la plateforme **Ijeunesolution** offre la possibilité de publier des offres de stage. Ces offres peuvent être individuelles ou multiples, selon les besoins et la taille de votre entreprise.

L'objectif de ce stage pour les jeunes est de leur offrir **l'opportunité** de découvrir le monde professionnel, d'explorer différents métiers, et de les soutenir dans leur processus de choix d'orientation.

Pour les employeurs, ce stage représente une opportunité de valoriser votre entreprise et vos collaborateurs, ainsi que de faire connaître votre structure aux jeunes de votre région.

[Cliquez ici pour accéder à ce service](#)



Évolution de l'accord sur l'organisation du télétravail pour les entreprises de la Syntec

L'accord régissant **l'organisation hybride du travail** au sein des entreprises affiliées à la Syntec ne constitue pas une nouveauté, étant donné sa ratification **en date du 13 décembre 2022**. Cependant, une évolution majeure a vu le jour : **depuis le 1er avril 2024, cet accord de branche peut être étendu à toutes les entreprises opérant dans le secteur des Bureaux d'études techniques.**

Les nouveautés de l'accord sur le télétravail

Le nouvel accord définit **la pratique du télétravail** et énumère les **clauses indispensables** devant figurer dans une charte ou un accord d'entreprise portant sur ce sujet, tout en mettant un accent particulier sur la **préservation de la santé et de la sécurité** des télétravailleurs.

Il comporte également plusieurs spécificités à considérer :

- **Télétravail à l'étranger** : l'accord de branche souligne les risques associés à cette pratique et exige qu'un entretien soit mené avec le salarié, suivi de la remise d'une information écrite en cas de mise en œuvre.
- **Recommandations concernant la fréquence du télétravail** : une présence physique minimale de 20% est recommandée, soit une journée par semaine sur site si les salariés travaillent 5 jours sur 7.
- **Temps de pause** : le télétravail ne doit pas être synonyme de travail ininterrompu. Une pause déjeuner d'au moins 45 minutes est préconisée, idéalement entre 12h et 14h.
- **Plages horaires de disponibilité** : elles sont obligatoires et doivent être définies par accord d'entreprise, charte ou accord écrit entre l'employeur et le salarié.
- **Risques professionnels** : le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit inclure une section spécifique dédiée au télétravail, précisant les mesures de prévention et de limitation des risques.
- **Conformité du lieu de travail** : l'employeur est en droit d'exiger une attestation sur l'honneur du salarié concernant la conformité des installations électriques, ainsi qu'une attestation d'assurance.



Bon à savoir

Pour les entreprises de moins de 50 salariés : l'accord sur le télétravail de la Syntec ne s'applique pas si une **charte télétravail est déjà en vigueur**, sauf si l'entreprise choisit volontairement d'adopter l'accord de branche. En revanche, toute suppression ou modification de cette charte entraînera l'application des dispositions de l'accord.

Si l'entreprise ne relève pas de cette catégorie, le recours au télétravail demeure volontaire. L'accord de branche précise que :

- **Si l'entreprise dispose de délégués syndicaux**, le télétravail est instauré **soit par un accord d'entreprise, soit par une charte, ou encore par un avenant au contrat**, en cas d'échec des négociations.
- **Si l'entreprise ne dispose pas de délégués syndicaux**, le télétravail est instauré **soit par un accord collectif, soit par une charte, soit par un avenant au contrat.**



L'actualité paie

Calendrier 2024 : Versement de la taxe d'apprentissage et campagne de fléchage des fonds via SOLTÉA

Les entreprises doivent **s'acquitter de la fraction solde de la taxe d'apprentissage 2023 auprès des URSSAF le 6 ou le 15 mai 2024, selon leur situation.** Par la suite, elles peuvent désigner des établissements ou des formations bénéficiaires via la plateforme de fléchage **SOLTÉA**. Voici un résumé des principales échéances et procédures :

- **DSN et paiement aux URSSAF :** Les entreprises doivent déclarer et payer la fraction solde de la taxe d'apprentissage 2023 aux URSSAF le 6 ou le 15 mai 2024, en fonction de leur taille et de leur mode de paiement habituel.
- **Calendrier de fléchage sur SOLTÉA :** La plateforme SOLTÉA ouvrira le **27 mai 2024**. Les employeurs pourront alors décider d'affecter tout ou partie des sommes versées aux URSSAF au titre de leur solde de taxe d'apprentissage à des établissements bénéficiaires spécifiquement désignés.
- **Fenêtres de répartition sur SOLTÉA :** Deux périodes seront disponibles pour le fléchage des fonds sur SOLTÉA : **du 27 mai au 2 août 2024** pour la première période, et **du 12 août au 4 octobre 2024** pour la deuxième période.
- **Versements aux établissements bénéficiaires :** Les fonds fléchés par les employeurs seront versés par la Caisse des dépôts aux établissements bénéficiaires selon le calendrier suivant :
 - Premier virement : **le 9 août 2024** pour les fonds fléchés lors de la première période.
 - Deuxième virement : **le 11 octobre 2024** pour les fonds fléchés lors de la deuxième période.
 - Troisième virement : **le 25 octobre 2024** pour les fonds non fléchés, répartis selon les règles par défaut prévues par le code du travail.

Étapes	Calendrier
Déclaration en DSN et paiement aux URSSAF	6 ou 15 mai 2024
Première fenêtre de fléchage sur SOLTÉA	27 mai - 2 août 2024
Premier virement par la Caisse des dépôts aux établissements bénéficiaires des fonds fléchés par les employeurs	9 août 2024
Deuxième fenêtre de fléchage sur SOLTÉA	12 août - 4 octobre 2024
Deuxième virement par la Caisse des dépôts aux établissements bénéficiaires des fonds fléchés par les employeurs	11 octobre 2024
Troisième virement par la Caisse des dépôts des fonds aux établissements non fléchés par les employeurs	25 octobre 2024

Revalorisation des allocations familiales, des prestations sociales & de la fraction totalement insaisissable

Au **1er avril 2024**, les prestations sociales suivantes ont été revalorisées de **4,6%** :

- **Le revenu de solidarité active (RSA)** dont le montant forfaitaire pour une personne seule sans enfant et sans ressource est passé à **635,71€**
- **L'allocation aux adultes handicapés (AAH)** : **1 016,05€**
- **La prime d'activité** : **622,63€**
- **L'allocation de solidarité spécifique (ASS)** dont le montant mensuel forfaitaire pour une personne sans enfant et sans ressource est passé à **570,30€**

À cette même date, la **base mensuelle de calcul des allocations familiales est revalorisée à 466,44€**. Les prestations familiales sont revalorisées au montant suivant :

- Les allocations familiales (familles de 2 enfants ou plus) : **149,26€**
- La prime à la naissance : **1 071,65€**
- La prime à l'adoption : **2 143,29€**
- L'allocation de soutien familial (ASF) : **196,84€**

Sont également revalorisés **les plafonds de ressource** pour l'attribution de la complémentaire santé solidaire.

Saisie des rémunérations : la fraction totalement insaisissable est revalorisée au 1er avril 2024

Le montant de la fraction insaisissable est désormais fixée à **635,71 €** pour une personne seule depuis le 1er avril, (sous réserve de confirmation par décret). Cette mesure est en relation avec la révision du RSA. **Pour Mayotte, la revalorisation est fixée à 317,86 €.**

DSN

La déclaration des Seniors désormais automatiquement intégrée dans la DSN

Dans une actualité du 28 mars 2024, le site entreprendre.service-public.fr et celui de l'URSSAF ont affiché une information enjoignant les déclarants à **effectuer la déclaration des seniors**, à savoir les salariés de l'entreprise qui :

- Sont partis en préretraite.
- Ont été placés en cessation anticipée d'activité.
- Ont été mis en retraite à l'initiative de l'employeur.
- Ont été licenciés ou ont bénéficié de la rupture conventionnelle (ne s'applique qu'aux salariés de 55 ans et plus).

Cette déclaration des seniors est désormais **automatiquement** intégrée dans la DSN et simplifie les démarches pour les déclarants, qui n'ont plus besoin de procéder à une déclaration spécifique.

Prévoyance « frais de santé » : les participations forfaitaires non prises en charge par les contrats responsables passent à 2 € au 15 mai 2024

À partir du 15 mai 2024, les participations forfaitaires non prises en charge par les contrats responsables pour les frais de santé seront doublées, passant de 1 € à 2 €.

📌 Pour rappel : Ces participations forfaitaires sont des frais que les assurés doivent **payer directement** pour certains actes médicaux, tels que les consultations chez un médecin en ville ou les analyses de laboratoire, et qui ne sont pas remboursés par l'assurance maladie.

Cette augmentation est conforme à un **décret publié au Journal officiel**, qui fixe les limites dans lesquelles l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM) peut établir le montant de ces participations forfaitaires. Cette décision a été publiée au Journal officiel **le 24 avril 2024**.

Cette mesure vise à renforcer la **responsabilisation** des assurés vis-à-vis de leurs dépenses de santé et à inciter à une consommation plus modérée des soins. Elle intervient dans le cadre des contrats responsables, qui bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux sous réserve de respecter certaines conditions, notamment en ne couvrant pas ces participations forfaitaires.

[Décision de l'UNCAM du 21 mars 2024, JO 24 avril 2024, texte 12](#)

Limites d'exonération 2024 des indemnités de petits déplacements dans le BTP et certains secteurs d'activité

La Direction de la sécurité sociale a publié le barème 2024 des **indemnités de petits déplacements pour certaines industries, notamment le BTP et la tôlerie**.

📌 Pour rappel : Ce barème fixe les **limites d'exonération** pour les indemnités de transport et de repas des salariés amenés à se déplacer fréquemment. Les valeurs pour 2024 ont été **actualisées**, avec une augmentation seulement pour **les indemnités de repas**. Pour les indemnités de transport, le montant reste le même qu'en 2023.

Les distances parcourues sont évaluées en fonction du domicile fiscal ou du lieu de rattachement du salarié. Ces indemnités sont exonérées de cotisations dans certains secteurs, sauf si l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique (DFS).

Dans le cas des métiers de la construction, les frais professionnels peuvent être cumulés avec la DFS. Le taux de la DFS pour les ouvriers du bâtiment est de **9 %** pour 2024, avec une diminution progressive jusqu'à sa suppression en 2032.

[Consulter les barèmes](#)

A person in a light blue suit is writing in a notebook with a fountain pen. The scene is set on a desk with an open book and a wooden gavel in the foreground. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

Un CSE ne peut pas fixer une condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles

La Cour de cassation a rendu **un arrêt le 3 avril 2024** affirmant que **les activités sociales et culturelles (ASC) du Comité Social et Économique (CSE) ne peuvent pas être soumises à une condition d'ancienneté**. Cette décision signifie que les CSE qui réservent l'accès à leurs ASC en fonction de l'ancienneté, comme cela a été le cas pour une entreprise exigeant 6 mois d'ancienneté, doivent revoir leurs pratiques. Cette clarification juridique a des **implications** importantes, notamment pour les nouveaux employés.

Le débat sur la gestion des ASC par le CSE est **peu réglementé** par le code du travail. Si ce dernier définit les activités sociales et culturelles comme bénéficiant aux salariés, leur famille et aux stagiaires, il ne précise pas les **critères d'attribution** des ASC. La jurisprudence et l'administration ont cependant établi que les critères d'attribution **ne peuvent pas être discriminatoires, ce qui inclut l'ancienneté dans l'entreprise**.

Dans une affaire spécifique, la Cour de cassation a censuré une décision de la cour d'appel de Paris qui avait validé une clause imposant **6 mois d'ancienneté pour accéder aux ASC du CSE**. **La Cour de cassation a souligné que l'accès aux ASC ne peut pas être subordonné à une condition d'ancienneté selon le code du travail**.

Ainsi, les CSE qui exigent une ancienneté minimale pour bénéficier des ASC doivent **revoir leur règlement** pour se conformer à cette décision de la Cour de cassation, sous peine de risquer des litiges.

Discrimination

La discrimination capillaire pourrait bientôt voir le jour dans le code du travail

Une proposition de loi visant à **intégrer la discrimination capillaire** dans le code du travail et le code pénal a récemment été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale. Cette proposition reconnaîtrait la discrimination capillaire comme un **motif** distinct de **discrimination**, touchant aussi bien les individus aux cheveux non lisses que ceux aux cheveux blonds, roux, ou chauves. Des **cas de litiges** liés à cette discrimination ont été observés, dont certains ont atteint la Cour de cassation.

La proposition de loi cherche à **combler un vide juridique** en reconnaissant et sanctionnant ces discriminations capillaires. Elle propose des **modifications** à l'article du code du travail énumérant les motifs de discrimination interdits et ajuste également l'article du code pénal et la loi sur les discriminations.

Cependant, certains critiquent le texte, arguant que la discrimination par l'apparence physique est déjà suffisamment large pour couvrir les discriminations capillaires. Un amendement a d'ailleurs été ajouté pour clarifier cette spécificité.

La proposition maintient la possibilité pour les employeurs **d'imposer des contraintes capillaires pour des raisons d'hygiène et de sécurité, pour autant que ces exigences soient justifiées et proportionnées**.

La proposition de loi doit encore passer par l'examen du Sénat avant de devenir loi.

Les Mesures Sociales pour les Jeux Olympiques 2024

À l'approche des Jeux Olympiques 2024 qui se tiendront du 26 juillet au 11 août 2024 à Paris, des dispositions ont été adoptées en ce qui concerne le travail. On fait le point sur les principales mesures.

Signature d'une charte sociale

Selon un [communiqué du Ministère du Travail du 19 mars 2024](#), les organisations syndicales et patronales ont signé une **Charte Sociale pour les Jeux Olympiques de Paris 2024** sur la base de 16 engagements sociaux et économiques, avec 3 objectifs principaux :

- **Veiller au respect des normes internationales du travail** en termes de recrutement, de rémunération, de sécurité, de lutte contre le travail illégal..., à travers des outils (guides, foires aux questions...) et des contrôles de l'inspection du travail.
- **Favoriser l'inclusion professionnelle des publics fragiles sur le marché de l'emploi**, à travers une clause d'insertion prévoyant que 10% des heures de travail liées aux Jeux Olympiques soient réservées aux personnes éloignées de l'emploi.
- **Valoriser l'implication des entreprises et acteurs de l'économie sociale et solidaire.**

Dérogation à la règle du repos dominical

À l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques 2024, soit entre le 26 juillet et le 8 septembre 2024, est instituée, à compter du 15 juin 2024, **une dérogation à la règle du repos dominical**.

Cette dérogation s'applique **aux communes qui accueillent les Jeux et celles situées à proximité**.

La dérogation est accordée par le Préfet. Sa décision tiendra compte :

- Des besoins du public.
- Des dérogations au repos dominical déjà applicables.





Nous contacter

04 81 69 56 01
conseil@fortify.fr

Nos implantations

Lyon
(siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

Restez connectés !

 www.fortify.fr

 www.newext-rh.com

 [@fortify-hr-partner](https://www.linkedin.com/company/fortify-hr-partner)

 [@newext-rh-fortify-group](https://www.linkedin.com/company/newext-rh-fortify-group)