

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Congés payés	P.3
Tickets restaurant	P.3
JO 2024	P.4
DUERP	P.4
PPV	P.5
Congé enfant malade	P.6
Projets de décret	P.6-7
CSP	P.7
Emplois francs	P.8
Loi Plein Emploi	P.9
Récapitulatif	P.10 à 11

L'actualité paie

Rémunération / Cotisation	P.13
C2P	P.14
Versement mobilité	P.15
DSN	P.16

Le saviez-vous ?

SST	P.18
Bons cadeaux	P.19
Licenciement	P.20

Edito

Tic, tac... Le compte à rebours vers 2024 est lancé ! On se retrouve donc avec un dernier Récap'RH pour faire le point sur les récentes actualités paie et sociales !

Au programme de ce numéro :

Côté **social**, on fait notamment le point sur l'évolution de la Prime de Partage de la valeur, le congé enfant malade, la dématérialisation du DUERP, le CSP on encore les emplois francs. On revient également sur les projets de décret sur l'assurance chômage, la loi plein emploi ou encore sur le refus de CDI par un salarié en CDD.

Côté **paie**, nous vous informons des prochaines augmentations prévues au 1er janvier 2024 en matière de rémunération et versement mobilité. Nous faisons également le point sur le C2P à déclarer en DSN d'ici le 5 ou 15 janvier 2024, ainsi que sur les attestations de salaire « temps partiel thérapeutique ».

Enfin, découvrez les actualités à connaître en cette fin d'année dans la rubrique **"Le Saviez-vous ?"**

Merci de nous avoir lu tout au long de 2023, et rendez-vous en 2024 pour de nouvelles aventures RH !

Belles fêtes de fin d'année !

L'équipe du Récap'Rh



A person is sitting at a wooden desk, writing in a notebook with a pen. A laptop is open to the right. The background is blurred, showing another person. A blue rectangular overlay is centered on the page, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Congés payés et arrêts maladie : la Première ministre annonce une loi au cours du 1er trimestre 2024

📌 **Pour rappel** : Selon le code du travail, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés pendant les absences pour maladie non professionnelle. Mais ce texte n'est pas conforme à la directive européenne sur le temps de travail de 2003 qui prévoit un droit à congés payés d'au moins **4 semaines**, sans distinguer selon l'origine des absences (CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10).

Une difficulté existe également pour les arrêts de travail liés à un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP) lorsqu'ils dépassent une certaine durée. Le **code du travail** les assimile à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés uniquement dans la limite d'une durée d'un an. Au-delà, le salarié n'acquiert plus de droits à **congés payés**, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire.

Depuis les arrêts de Cour de cassation du 13 septembre 2023, un salarié acquiert des droits à congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR). Et, en matière d'AT/MP, l'assimilation à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail sans être limitée à la première année (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR).

Le 30 novembre 2023, dans un discours prononcé à l'occasion du salon Impact PME, la Première ministre a assuré que le droit français serait mis « **en conformité au cours du 1er trimestre 2024** ».

En 2024, les titres-restaurant pourront encore être utilisés pour les courses alimentaires

La **proposition de loi** qui prévoit de reconduire pour 2024 le régime dérogatoire relatif aux titres-restaurant, issu de la loi Pouvoir d'achat de l'été 2022, a été définitivement **adoptée** par le Sénat le 18 décembre 2023.

L'utilisation des titres-restaurant restera donc possible une année de plus pour acheter **tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable**. Cette mesure dérogatoire avait été introduite par la loi Pouvoir d'achat de l'été 2022. La participation patronale au financement des titres-restaurant reste **exonérée** de cotisations et d'impôt sur le revenu dans certaines limites.

Les salariés pourront donc continuer à **utiliser leurs titres-restaurant** pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire en 2024. L'article unique de la proposition de loi ne modifie pas les autres dispositions relatives aux critères d'attribution, d'utilisation ou de durée de validité des titres-restaurant.

La prolongation est justifiée par la nécessité de répondre à l'urgence sociale due à la persistance de **l'inflation**. De plus, elle tient compte du changement dans la répartition des dépenses réalisées avec les titres-restaurant, observant un déplacement vers les grandes et moyennes surfaces (GMS) plutôt que les commerces de bouche et l'hôtellerie-restauration.

Le rapport de la commission des affaires économiques souligne que cette prolongation n'écarte pas la possibilité d'une **réforme** plus profonde visant à adapter le système des titres-restaurant à l'évolution des modes de consommation, ainsi qu'aux **nouvelles pratiques** du monde du travail.

Le gouvernement devrait rendre publiques les conclusions des discussions avec les partenaires sociaux au début de l'année 2024, ouvrant la voie à d'éventuelles réformes plus substantielles.

Jeux Olympiques 2024 : suspension du repos hebdomadaire pour certains employeurs

Un décret publié le 23 novembre 2023 permet aux entreprises participant à l'organisation ou à la diffusion des Jeux olympiques 2024 de **suspendre le repos hebdomadaire** en raison d'un surcroît extraordinaire de travail. Cette suspension sera applicable du 18 juillet au 14 août 2024. Les entreprises concernées peuvent suspendre le repos hebdomadaire pour des besoins liés à la captation, transmission, diffusion des compétitions ou pour assurer l'organisation des épreuves et le fonctionnement des sites.

La **dérogation** sera mise en œuvre conformément aux dispositions applicables aux entreprises confrontées à un surcroît extraordinaire de travail. Certaines **règles** s'appliquent, notamment la limitation de la suspension du repos hebdomadaire à deux fois par mois et six fois par an. Les heures de travail pendant le repos hebdomadaire seront considérées comme des heures supplémentaires et imputées sur le contingent annuel. De plus, un **repos compensateur** équivalent à la durée du repos suspendu doit être accordé aux salariés après la période de suspension.

L'employeur doit **informer** immédiatement l'inspecteur du travail de sa décision de suspendre le repos hebdomadaire, en fournissant des détails tels que les circonstances justifiant la suspension, la date et la durée de celle-ci, le nombre de salariés concernés, ainsi que les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Cette dérogation au repos hebdomadaire **diffère** des dérogations au repos dominical, permettant de fixer le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche sans altérer la durée minimale de repos (35 heures) ni dépasser l'interdiction de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.

DUERP

DUERP : le dépôt dématérialisé est à nouveau reporté suite à des complexités techniques

Le déploiement du **dépôt dématérialisé** du Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels, prévu initialement pour juillet 2023, connaît des difficultés qui remettent en question sa mise en œuvre. Initialement destinée aux entreprises de **150 salariés et plus**, cette mesure devait s'étendre à toutes les entreprises d'**ici juillet 2024**.

Le ministre du Travail a récemment indiqué que le bilan actuel présente un "**bilan bénéfice risque négatif**", soulignant des obstacles techniques majeurs. Ces défis incluent la complexité de la conservation sécurisée des données **pendant 40 ans**, l'authentification des accès, la protection du secret des affaires, ainsi que la définition des modalités de financement et de maintenance du portail numérique.

Face à ces enjeux, le ministère du Travail prévoit de lancer de **nouvelles concertations** avec les partenaires sociaux pour élaborer une approche viable. Pendant cette période d'incertitude, l'obligation de dépôt dématérialisé n'est pas en vigueur. Les employeurs sont ainsi actuellement tenus de **conserver** les versions successives du Document Unique d'Évaluation des Risques, que ce soit sous forme physique ou dématérialisée, en attendant les résultats de ces discussions.

La nécessité de trouver un **équilibre** entre la traçabilité des risques professionnels et la faisabilité technique demeure un défi à surmonter pour parvenir à une solution viable.

Prime de partage de la valeur : la loi est publiée au Journal Officiel

Le projet de loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 entre les syndicats et le patronat. Cet accord vise à mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les PME. Le 22 novembre 2023, l'Assemblée nationale a définitivement voté le projet de loi.

Deux mesures visent à généraliser les dispositifs de partage de la valeur :

- **les entreprises de moins de 50 salariés** pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale. D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles devront ouvrir une négociation en ce sens. Actuellement, les accords de participation dérogatoires doivent garantir des avantages au moins équivalents à la formule légale ;
- **à partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés** devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs). Il pourra s'agir d'un **dispositif de participation ou d'intéressement** ou d'un **plan d'épargne salariale** (notamment un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) interentreprises) ou d'une prime de partage de la valeur (PPV). **Les entreprises déjà couvertes par un dispositif de partage, les entreprises individuelles et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions ne sont pas concernées.** Les députés ont étendu cette obligation aux entreprises de l'économie sociale et solidaire (associations, mutuelles, coopératives).

Ces dispositions sont mises en place à titre **expérimental pour cinq ans**. Un bilan et un suivi annuel de ces expérimentations seront réalisés par le gouvernement.

Bénéfices exceptionnels :

Le texte instaure une nouvelle obligation de négocier sur les **bénéfices exceptionnels**. Cette obligation concernera les entreprises **de 50 salariés et plus** qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux, lorsqu'elle ouvrent une négociation sur un dispositif de participation ou d'intéressement. La prise en compte des bénéfices pourra conduire à un **supplément d'intéressement ou de participation** ou à une nouvelle discussion sur un dispositif de partage. Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation, au moment de la publication de la loi, devront engager une **négociation d'ici le 30 juin 2024** sur la définition de leur bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés.

Prime PPV

Le texte facilite aussi le versement de la prime de partage de la valeur (PPV). Cette prime (ex "prime Macron") pourra être attribuée **deux fois par an** dans la limite des plafonds totaux d'exonération (**3 000 euros ou 6 000 euros**) et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime restera, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic, **exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026**.

Un nouveau dispositif facultatif dénommé "**plan de partage de la valorisation de l'entreprise**" est en outre prévu. Ce plan pourra être mis en place pour trois ans par accord et devra bénéficier à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, sauf accord d'entreprise plus favorable. En cas de hausse de la valeur de l'entreprise lors des trois années de durée du plan, les salariés pourront bénéficier d'une "prime de partage de la valorisation de l'entreprise". Cette prime pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.

Une ouverture plus grande de portion du capital aux salariés actionnaires est rendue possible. Les plafonds d'attribution des actions gratuites sont rehaussés.

Des dispositions pour promouvoir une **épargne verte, solidaire et responsable** complètent le texte. Les règlements des plans d'épargne entreprise (PEE) et des plans d'épargne retraite (PER) devront proposer un fond satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable, en complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans. Les épargnants salariés pourront ainsi choisir d'affecter par exemple leur prime de participation ou d'intéressement à des fonds labellisés ISR, Greenfin ou CIES.

Source : <https://www.vie-publique.fr/loi/289541-partage-de-la-valeur-en-entreprise-transposition-ani-projet-de-loi>

Le certificat médical restera nécessaire pour bénéficier d'un congé enfant malade

Le Parlement a **abandonné** l'idée de remplacer le certificat médical par une attestation sur l'honneur pour bénéficier d'un congé enfant malade. La proposition de loi visant à améliorer l'accès aux soins, élaborée par la commission mixte paritaire, ne contient plus l'**amendement** adopté par le Sénat en ce sens. Ainsi, la production d'un **certificat médical** demeurera obligatoire pour obtenir un **congé pour un enfant malade**. Pour rappel, le congé, prévu par le code du travail, est non rémunéré et d'une durée maximale de trois jours par an, mais peut être étendu à cinq jours dans certaines situations.

L'amendement visant à remplacer le certificat médical avait été proposé pour alléger la charge des médecins, mais il a été retiré du texte final de la proposition de loi adoptée le 7 décembre **par la commission mixte paritaire**.

Le certificat médical reste donc requis pour ce type de congé.

Proposition de loi visant à améliorer l'accès aux soins, texte élaboré en CMP le 7 décembre 2023, art. 2 quater A supprimé <https://www.senat.fr/leg/pp123-187.html>

Projets de décret

Projet de Décret : Prolongation du régime actuel de l'Assurance Chômage et négociations sur l'emploi des seniors

Le gouvernement a annoncé la **suspension** de sa décision d'agréer la nouvelle convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux. À la place, il a soumis un **projet de décret** visant à **prolonger le régime actuel d'assurance chômage**, dont la fin est prévue le **31 décembre 2023**. Le projet propose une **extension** jusqu'au 30 juin 2024, soumis à diverses conditions.

Actuellement régies par le décret de juillet 2019, les **règles d'indemnisation du chômage** et le **taux de cotisation patronale**, incluant le bonus-malus, devaient expirer fin 2023. Toutefois, le gouvernement souhaite prolonger ces dispositions, tout en maintenant le bonus-malus inchangé **jusqu'au 31 août 2024**.

Le projet de décret, envoyé pour consultation aux partenaires sociaux, stipule que cette prolongation serait conditionnée à l'**agrément de la nouvelle convention d'assurance chômage**. Cette dernière a été **négociée** par les partenaires sociaux en novembre, mais le gouvernement a reporté sa décision d'agrément en raison de lacunes dans le volet relatif aux mesures pour les seniors.

La négociation sur l'emploi des seniors, prévue dans le cadre du "**nouveau pacte de la vie au travail**", est en cours. Les partenaires sociaux discuteront des modalités de mise à jour des règles d'indemnisation du chômage des seniors, notamment en tenant compte de la réforme des retraites portant l'âge légal de départ à 64 ans. Le gouvernement a souligné l'incomplétude de la convention d'assurance chômage dans ce domaine. La décision finale dépendra des résultats de cette négociation sur l'emploi des seniors. Si un accord conforme aux attentes gouvernementales n'est pas atteint, le gouvernement **refusera** l'agrément de l'ensemble de la convention d'assurance chômage. Dans ce cas, il prendrait un décret de carence pour fixer lui-même les règles d'assurance chômage.

En somme, la prolongation du régime actuel dépend étroitement de l'**issue des négociations** en cours, laissant entrevoir un scénario où le gouvernement pourrait intervenir directement dans la définition des règles d'assurance chômage si aucun accord n'était atteint.

Projet de décret : refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim

Le gouvernement prévoit un projet de décret lié à la loi "Marché du travail", visant à réguler le refus par un salarié d'une proposition de CDI à la fin d'un CDD ou d'une mission d'intérim.

Voici les principales dispositions à retenir :

1. Proposition d'un CDI après un CDD :

- L'employeur peut proposer au salarié en CDD un CDI pour le même emploi, notifié par écrit avant la fin du CDD.
- La proposition devra respecter des modalités strictes, notamment une notification par lettre recommandée, avec un délai raisonnable pour la réponse du salarié.

2. Notification du Refus à France Travail :

- En cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur notifiera le refus à France Travail dans un délai d'un mois.
- La notification sera faite par voie dématérialisée, et devra être accompagnée de justifications précises sur la similitude d'emploi, la rémunération, le lieu de travail, le délai laissé au salarié, la date du refus.. etc.

Lorsque France Travail constatera que la notification est incomplète, elle adressera une demande d'éléments complémentaires à l'employeur qui aura 15 jours à compter de cette demande pour répondre.

À la réception de la notification complète, France Travail informera le salarié de cette notification et des conséquences du refus du CDI sur l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage

À noter : La loi relative au marché du travail instaure un dispositif identique à celui du salarié en CDD qui refuse un CDI pour l'intérimaire qui refuse un CDI. Logiquement, le projet de décret prévoit des modalités d'application similaires.

3. Impact du Refus sur l'Allocation Chômage :

Lorsqu'un demandeur d'emploi aura refusé à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim dans les conditions décrites ci-dessus, le bénéfice de l'allocation d'assurance ne pourra lui être ouvert que s'il a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période.

À noter : Le bénéfice de l'assurance chômage ne pourra toutefois être écarté lorsque la dernière proposition de CDI adressée au salarié ne sera pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), si ce PPAE a été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte. Pour rappel, il s'agira d'un « contrat d'engagement » à compter du 1er janvier 2025.


4. Entrée en vigueur

Le projet de décret prévoit une entrée en vigueur au 1er janvier 2024.

Source : *Projet de décret relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée*

Vers une prolongation du CSP jusqu'à Fin 2024

Le gouvernement envisage de prolonger le **Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)** jusqu'à fin 2024. Deux avenants sont actuellement examinés par la Commission nationale de la négociation collective pour agrément. Les conventions existantes régissant le CSP expireraient normalement le **31 décembre 2023**, mais ces avenants proposent une extension sans modifications significatives.


 Pour rappel : Le CSP, appliqué aux **entreprises de moins de 1 000 salariés** ou en redressement/liquidation judiciaire, est un **dispositif** imposant aux entreprises de proposer aux salariés envisageant un licenciement économique un parcours de retour à l'emploi, accompagné de mesures personnalisées et de périodes de formation et de travail. Pendant cette période, le salarié bénéficie d'une **allocation de sécurisation professionnelle (ASP)**.

La décision dépendra des **résultats** de l'examen en cours. Les partenaires sociaux laissent la porte ouverte à des évolutions futures, notamment après la négociation sur l'emploi des seniors. Des discussions sur la répartition du financement des formations en CSP et sur l'accompagnement sont également prévues, en tenant compte de l'arrivée prévue de France Travail en janvier 2024.

Emplois francs

Vers une prolongation des emplois francs en 2024

Le projet de décret envisage la **prolongation** du dispositif des emplois francs **jusqu'au 31 décembre 2024**. Initialement instauré de manière expérimentale du 1er avril 2018 au 31 décembre 2019, ce dispositif a été **étendu** plusieurs fois et enrichi au fil du temps. La proposition actuelle maintient le **fonctionnement** du dispositif, à l'exception d'une modification concernant le **délaï de transmission** des pièces justificatives par l'employeur.

 Pour rappel, les emplois francs sont réservés aux personnes résidant dans des **quartiers prioritaires** de la politique de la ville. Les bénéficiaires peuvent être des **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle Emploi, des **adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle**, ou des **jeunes suivis par une mission locale** n'étant pas enregistrés en tant que demandeurs d'emploi.

Le projet de décret ne modifie pas les conditions du dispositif, notamment en ce qui concerne les **personnes éligibles**, les **types de contrats** (CDI ou CDD d'au moins 6 mois), et les **obligations** des employeurs (comme la mise à jour des déclarations et paiements auprès de l'administration fiscale et de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou d'assurance chômage).

Cependant, le délai pour déposer une demande d'aide à Pôle Emploi serait **réduit de 3 mois à 1 mois** suivant la date de signature du contrat de travail. En termes d'aide à l'embauche, l'employeur percevrait une aide allant jusqu'à **5 000 € par an** pendant 3 ans pour une embauche en CDI, et jusqu'à **2 500 € par an** pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois. Le montant de l'aide ne serait pas modifié par le projet de décret.

En résumé, le projet de décret propose de prolonger le dispositif des emplois francs jusqu'à fin 2024, tout en réduisant le délai de dépôt de la demande d'aide à Pôle Emploi, sans modifier les conditions d'éligibilité ni le montant de l'aide à l'embauche.

La loi Plein Emploi est parue au Journal officiel après un passage par le Conseil constitutionnel

La loi pour le Plein Emploi du 18 décembre 2023 a été officiellement publiée au Journal officiel après avoir été soumise au Conseil constitutionnel. Ce dernier a globalement validé son contenu tout en émettant des réserves, notamment concernant le **contrat d'engagement** des demandeurs d'emploi et en censurant des dispositions relatives au partage de données personnelles entre les acteurs du nouveau "réseau pour l'emploi."

Pôle Emploi devient "France Travail"

La réforme renomme Pôle Emploi en "opérateur France Travail" à partir du **1er janvier 2024**, dans le cadre d'une nouvelle organisation des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation professionnelle au sein du "réseau pour l'emploi."

Mise en place du contrat d'engagement

Tout demandeur d'emploi aura désormais l'obligation de signer un **contrat d'engagement** comportant un plan d'action venant préciser les objectifs d'insertion sociale et professionnelle ainsi que la durée d'activité requise du demandeur d'emploi.

Le Conseil constitutionnel a exprimé des **réserves** sur le contrat d'engagement des demandeurs d'emploi, soulignant que la durée d'activité requise devrait être **adaptée** à la situation personnelle et familiale de l'individu. Des adaptations sont prévues pour des situations **particulières** telles que des problèmes de santé, de handicap, d'invalidité, ou de parent isolé sans solution de garde pour un enfant de moins de 12 ans.

Le Conseil constitutionnel a aussi émis une réserve relative aux **sanctions** qui pourront être prises à l'encontre des demandeurs d'emploi et bénéficiaires du RSA qui ne respectent pas les obligations découlant de leur contrat d'engagement. Le pouvoir réglementaire devra respecter le principe de proportionnalité des peines lorsqu'il fixera la durée des sanctions pouvant être prises et la part des allocations ou du RSA pouvant être suspendue ou supprimée.

Mesures pour l'insertion Professionnelle et l'emploi

La loi contient un certain nombre de mesures visant à favoriser l'embauche et l'insertion professionnelle, hors travailleurs handicapés (voir ci-après en ce qui les concerne) (loi, art. 8 et 9) :

- la fusion de deux dispositifs d'aide au financement d'une formation avant embauche en une aide unique, la nouvelle préparation opérationnelle à l'emploi ;
- deux nouveaux cas de recours spécifiques à l'intérim ;
- la suppression du délai de carence en cas de succession de contrats dans l'intérim d'insertion ;
- la réécriture des dispositions relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

La loi prévoit plusieurs mesures visant notamment à lever les freins à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et à inciter à l'activité en milieu ordinaire (loi, art. 10 à 16), et notamment :

- une reconnaissance plus souple de la qualité de travailleur handicapé ;
- la pérennisation du CDD Tremplin ;
- la pérennisation des entreprises adaptées de travail temporaire ;
- la pérennisation du motif de recours à l'intérim pour les bénéficiaires de l'OETH ;
- la mise en place d'un « sac à dos » numérique des aménagements accordés à la personne handicapée ;
- la portabilité des équipements de compensation du handicap entre entreprises ;
- un nouveau nom pour les ESAT et un renforcement des droits des travailleurs qui y sont accueillis.

Mesures de droit du travail et de la protection sociale pour 2024

Textes déjà publiés :	
Conseil de Prud'hommes	Changements concernant le mandat des conseillers prud'homaux : conditions de candidatures, limite d'âge
Saisie sur salaires	Réforme 1er juillet 2025
Epargne salariale	Plan de partage de la valorisation de l'entreprise ; législation du système des avances sur intéressement
Repos hebdomadaire et dominical pendant les JO 2024	Dérogation temporaire
Chômage	Transformation de Pôle emploi en France Travail corrélée avec la création d'un « réseau pour l'emploi" au 1er janvier 2024 Inscription obligatoire de toute personne privée d'emploi à France Travail au 1er janvier 2025 Nouvelles règles d'indemnisation chômage à compter du 1er juillet 2024

Textes en cours d'adoption :	
Travailleurs étrangers	<ul style="list-style-type: none"> • Création, à titre expérimental, d'une carte de séjour temporaire mention « travail dans des métiers en tension » ; • Création d'une amende administrative sanctionnant les employeurs d'étrangers ne détenant pas un titre les autorisant à travailler ; • Obligation pour l'étranger qui demande un titre de séjour de s'engager à respecter les principes de la République et de rendre possible le refus, le retrait ou le non-renouvellement de certains titres de séjour pour de nouveaux motifs liés à son comportement.
Indemnité de rupture conventionnelle	Clarification du régime social de l'indemnité lorsque le salarié ouvre droit à la retraite : la nouvelle rédaction de l'article L. 242-1 préciserait clairement que les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, « y compris lorsqu'elles sont imposables »

Textes en cours d'adoption :	
Retraite progressive	<ul style="list-style-type: none"> • Interdiction de demander une retraite progressive pour le salarié bénéficiant d'une préretraite • Possibilité de demander de passer en temps partiel ou en temps réduit (en cas de forfait jours) avant l'âge requis pour pouvoir bénéficier réellement de la retraite progressive dès l'âge requis atteint
IJSS	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression du délai de carence pour les indemnités journalières de sécurité sociale des femmes ayant subi une interruption médicale de grossesse

Textes en discussion au parlement	
Egalité hommes / femmes	Habilitation donnée au gouvernement de prendre une ordonnance comportant des mesures d'incitation à la parité dans les postes de direction
Congés payés	Un amendement devrait prendre en compte les solutions des arrêts de Cour de cassation du 13 septembre pour modifier la législation sur les congés payés et prévoir l'acquisition de congés payés pendant les arrêts maladie en posant des limites de cumul et en fixant une période maximale de report (annonce du gouvernement)
<ul style="list-style-type: none"> • Emploi des seniors • Parcours professionnels • Compte épargne temps universel 	<ul style="list-style-type: none"> • Document d'orientation donné aux partenaires sociaux pour négocier sur les 3 points : emploi des seniors, parcours professionnels, compte épargne temps universel. • Date butoir des négociations : 15 mars • Retranscription de l'accord éventuel dans un projet de loi « pacte de la vie au travail »





L'actualité paie

Les taux du SMIC et du minimum garanti au 1er janvier 2024 sont publiés

Les nouveaux taux du SMIC et du minimum garanti applicables au **1er janvier 2024** ont été publiés **au Journal officiel**. Pour le SMIC, l'augmentation est de **1,13 %** par rapport à la dernière revalorisation de mai 2023 et de **3,4 %** sur un an. Le SMIC horaire brut passe donc **de 11,52 € à 11,65 €** au 1er janvier 2024 en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé sera donc, au 1er janvier 2024, de :

-1 766,92 € pour un salarié soumis à une durée collective du travail de 35 heures hebdomadaires ;

-1 989,04 € pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 heures hebdomadaires avec une majoration de 10 % de la 36e à la 39e h ;

-2 019,33 € pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 heures hebdomadaires avec une majoration de 25 % de la 36e à la 39e h.

Pour les jeunes salariés de moins de 18 ans et ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le taux horaire du SMIC fait l'objet d'un abattement de **20 %** pour les moins de 17 ans (soit hors Mayotte un taux horaire brut de 9,32 €) et d'un abattement de **10 %** pour les jeunes âgés de 17 ans à moins de 18 ans (soit hors Mayotte un taux horaire brut de 10,49 €)

SMIC à Mayotte

À Mayotte, le SMIC horaire brut est relevé de **8,70 € à 8,80 €** au 1er janvier 2024, soit **1 334,67 € par mois** pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires.

Minimum garanti et avantage en nature repas dans les HCR

Parallèlement, la valeur du minimum garanti passe à **4,15 €** au 1er janvier 2024.

En matière de cotisations, ce paramètre sert encore de référence pour l'évaluation de l'avantage en nature repas dans les hôtels-cafés-restaurants.

Source : Décret 2023-1216 du 20 décembre 2023, JO du 21

Cotisation

Le taux de cotisation AGS passera à 0.20%

Par un communiqué de presse du 27 novembre 2023, le site de l'AGS a annoncé une augmentation du taux AGS de 0,15% actuellement à 0,20% à compter du 1er janvier 2024.

Rappel : la cotisation AGS est exclusivement due par l'employeur. Elle est assise sur les rémunérations servant de base au calcul de la contribution d'assurance chômage, c'est-à-dire sur les sommes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Celles-ci seront prises en compte en 2024 dans la limite de 15 456 €, correspondant à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de versement mobilité : les changements au 1er janvier 2024



Dans une information du 28 novembre 2023, le réseau des URSSAF a indiqué les évolutions relatives **aux taux de versement mobilité** applicables au 1er janvier 2024.

Changements à intervenir

En province, à partir du 1er janvier 2024, les taux ou les périmètres versement mobilité (VM) évoluent sur le territoire des autorités organisatrices de mobilité suivantes :

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| -Antipolis (communauté d'agglomération) | -Caux Seine agglo (communauté d'agglomération) |
| -Nouvelle-Aquitaine mobilités (syndicat mixte) | -Vitré communauté (communauté d'agglomération) |
| -Valence-Romans mobilités (syndicat mixte) | -de la Côtière à Montluel (communauté de communes) |
| -Alençon (communauté urbaine) | -Hauts-de-France mobilités (syndicat mixte) |
| -bassin de Bourg-en-Bresse (communauté d'agglomération) | -Sud-Gironde mobilités (syndicat) |
| -La Roche-sur-Yon agglomération | -Genevois (communauté de communes) |
| -grand Reims (communauté urbaine) | -Centre Ouest (communauté de communes) |
| -Auxerrois (communauté d'agglomération) | -Chinon Vienne et Loire (communauté de communes) |
| -pays d'Évian et de la vallée d'Abondance (communauté de communes) | -Mauges communauté |
| -Roannais agglomération (communauté d'agglomération) | -Cœur d'Ostrevent (communauté de communes) |
| -bassin Thiernois (syndicat mixte des transports urbains) | -Figeac (commune) |
| -Chartres métropole | -Thelloise (communauté de communes) |
| -bassin d'Arcachon Nord (communauté d'agglomération) | -Pays du Clermontois (communauté de communes) |
| | -Caux Austreberthe (communauté de communes) |
| | -Seine Normandie Agglomération. |

Selon les cas, il s'agit de relèvement de taux, de création de nouvelles zones de versement mobilité ou de simples extensions de périmètre. Ces modifications sont détaillées dans une lettre-circulaire que le réseau des URSSAF vient de diffuser (lettre-circ. ACOSS 2023-9 du 27 novembre 2023).

Retrouver les taux de versement mobilité

Les employeurs concernés peuvent retrouver **le taux de versement mobilité applicable** par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF (www.urssaf.fr, rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement mobilité » ; <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>). Celui-ci devrait être mis à jour des taux applicables au 1er janvier 2024 à cette date.

lettre-circ. ACOSS 2023-9 du 27 novembre 2023 ;

https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2023/ref_LCIRC-2023-000009.pdf

DSN 2024 : Déclaration des Risques Professionnels pour le Compte Professionnel de Prévention (C2P)



La déclaration des expositions 2023 aux facteurs de risques professionnels dans le cadre du compte professionnel de prévention (C2P) doit être effectuée via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) **d'ici au 5 ou 15 janvier 2024**. Cette obligation concerne les salariés ayant été exposés à des risques professionnels au cours de l'année 2023.

Rappel sur le fonctionnement du Compte professionnel de prévention (C2P)

Le C2P offre aux salariés exposés à certains **risques professionnels** la possibilité d'accumuler des points. Ces points peuvent être utilisés pour différentes actions telles que la formation, la réduction de la durée de travail, le financement d'une **majoration** de la durée d'assurance pour un départ anticipé à la retraite, ou encore la reconversion professionnelle.

Procédure de déclaration en DSN

Les employeurs doivent déclarer les salariés exposés par le biais de la **DSN**, en veillant à vérifier plusieurs conditions, notamment la **nature** du contrat, la **durée** d'emploi, et les **coordonnées** du salarié. La déclaration doit être effectuée sous la rubrique spécifique « **S21.G00.34** » dans la DSN.

Points de vigilance et ajustements liés à la réforme des retraites

Suite à la réforme des retraites, certains **seuils** d'exposition ont été modifiés. Il est crucial de **proratiser** ces seuils pour les expositions en 2023, en tenant compte de la nature du contrat et des dates du contrat si celui-ci est inférieur à une année complète.

Date limite de déclaration et corrections éventuelles

La déclaration des expositions doit être réalisée dans le cadre de la DSN de décembre 2023, avec une date limite de soumission fixée **au 5 ou 15 janvier 2024** selon l'échéance applicable à l'employeur. Les salariés dont les contrats se sont terminés en cours d'année nécessitent une déclaration lors de la DSN **du mois suivant la fin du contrat**. En cas d'erreur, l'employeur peut **rectifier** la déclaration jusqu'à une date spécifiée, selon que la correction soit favorable ou non au salarié.

La déclaration en DSN revêt une **importance significative** pour les salariés exposés, leur permettant de bénéficier des avantages du C2P. Les employeurs sont invités à se référer aux sources d'information fournies par l'Assurance maladie pour s'assurer du respect des délais et des conditions de déclaration.

Pour plus d'informations, consultez la [source sur le site de l'Assurance maladie](#)

DSN : les employeurs devront toujours transmettre les attestations de salaire « temps partiel thérapeutique » pendant toute l'année 2024



L'information du 5 décembre 2023 du GIP-MDS stipule que les employeurs relevant du régime général devront continuer à transmettre systématiquement des **attestations de salaire** pour le temps partiel thérapeutique (TPT) tout au long de l'année 2024. Cette obligation persiste, quels que soient les rapports en DSN ou non.

Pour rappel : Le temps partiel thérapeutique permet à un salarié de travailler à **temps partiel** tout en bénéficiant d'indemnités journalières de sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident non professionnel. Bien que les déclarations DSN liées au TPT ne soient actuellement pas utilisées par la CNAM pour liquider les indemnités journalières, les employeurs doivent toujours fournir des attestations de salaire TPT (DSIJ TPT) pour vérification et information par les organismes.

Initialement prévue pour début 2023, l'intégration du temps partiel thérapeutique en DSN a été **repoussée**, et les employeurs ont été informés de continuer à fournir des DSIJ TPT jusqu'en septembre 2023. La dernière mise à jour du 10 octobre 2023 indiquait que les employeurs du régime général devraient réaliser systématiquement une DSIJ TPT "jusqu'à nouvelle indication."

La nouvelle information du 5 décembre 2023 précise que **l'obligation de fournir des attestations de salaire TPT persiste pour toute l'année 2024**, que le TPT soit déclaré en DSN ou non. Cela concerne uniquement le **régime général**, tandis que les déclarants relevant du régime agricole peuvent continuer la déclaration du TPT en DSN en suivant les consignes déclaratives.

Points de vigilance

La substitution en DSN des attestations de salaires TPT (DSIJ TPT) s'appuie sur la déclaration du **bloc dédié DSN** « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 ». Le GIP-MDS souligne que les employeurs qui n'ont pas vérifié le bon paramétrage de ce bloc dans la DSN ne doivent pas le déclarer, ou alors ils doivent valoriser le montant de perte de salaire à 0.

Au regard des premiers constats réalisés sur les temps partiels thérapeutiques déclarés en DSN, le GIP-MDS rappelle également que :

- **la perte de salaire à renseigner en DSN doit être un montant positif** : le seul cas amenant à inscrire un montant négatif est celui de la correction d'une erreur déclarée dans une DSN précédente et nécessitant d'annuler (- X euros) et remplacer (+ Y euros) le montant (la correction des montants « en différentiel » est exclue côté régime général) ;
- les temps partiels thérapeutiques doivent couvrir des **périodes complètes et ne pas être découpés à la journée**. Par exemple, si un salarié est en TPT sur tout le mois (20 jours travaillés), il convient de déclarer un unique bloc « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 » couvrant cette période et reprenant le total de la perte de salaire du salarié pour cette période.

Source : www.net-entreprises.fr (information du 5 décembre 2023)

A hand in a white shirt cuff holds a fountain pen over an open book. In the foreground, a wooden gavel is visible, slightly out of focus. The background is a blurred office setting with bokeh lights.

Le saviez-vous ?

Fêtes de fin d'année et alcool au travail : comment limiter les risques ?



Les **célébrations** de fin d'année et la consommation d'alcool au sein de l'environnement professionnel nécessitent une vigilance particulière.

Partager un verre entre collègues ou organiser un apéritif festif pour marquer la fin de l'année peuvent contribuer à créer une atmosphère conviviale au sein de l'entreprise. Cependant, il est essentiel de prendre **des mesures** pour limiter les risques associés à de telles pratiques.

Les risques encourus par la consommation d'alcool

Les entreprises doivent être conscientes des **nombreux risques** engendrés par la consommation d'alcool dans le cadre professionnel. Même une petite quantité peut altérer la capacité de travail, entraînant des effets tels qu'un temps de réaction prolongé, un champ visuel réduit, des altérations des capacités intellectuelles d'apprentissage et de mémorisation, une baisse de la vigilance, une propension à prendre des risques inconsidérés, voire des accidents du travail ou de la route.

Les conséquences **financières** pour l'entreprise peuvent être significatives, allant de la diminution de la qualité du travail à la démotivation des employés, sans oublier les coûts liés aux accidents et aux dommages matériels. En cas d'accident causé par un employé en état d'ébriété, l'entreprise risque non seulement des responsabilités civiles mais aussi pénales pour l'employeur.

Que dit la loi concernant la consommation d'alcool ?

Certaines boissons **alcoolisées** telles que le vin, la bière, le cidre et le poiré peuvent être **autorisées** dans des contextes spécifiques tels que le restaurant d'entreprise, la cantine ou lors d'occasions particulières.

L'accès à l'entreprise doit être strictement **interdit** à toute personne en état d'ivresse. Le non-respect de ces interdictions est passible d'une amende de **10 000 euros**, conformément à l'article L. 4741-1 du Code du travail, et cette peine s'applique pour chaque employé impliqué dans l'infraction.

Comment prévenir ces risques ?

Afin de prévenir les risques liés à la consommation d'alcool, le chef d'entreprise ou son représentant doit formellement **interdire l'introduction, la distribution et l'utilisation d'alcool au sein de l'entreprise**, et cette interdiction doit être clairement définie dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Pour éviter les situations d'ivresse au sein de l'entreprise, il est recommandé d'établir des **règles de conduite** claires. Par exemple, lors des célébrations traditionnelles de fin d'année, l'employeur peut envisager de **limiter** ou **d'éliminer** la présence d'alcool.

Il est essentiel de souligner que **la responsabilité de l'employeur peut être engagée** en cas d'accident de la route impliquant un employé ayant consommé de l'alcool dans l'entreprise. Des mesures **préventives**, telles que la mise en place de transports en commun, la remise des clés de voiture par le salarié ou la désignation de chauffeurs volontaires, doivent être prises pour éviter de laisser un employé en état d'ivresse prendre le volant.

Il est également important de noter que **la responsabilité du Comité Social et Économique (CSE)** peut également être engagée dans l'organisation de ces célébrations de fin d'année."

Bons d'achat et cadeaux pour Noël et les Jeux Olympiques 2024 : l'Urssaf précise l'exonération du paiement des cotisations sociales



Au mois de novembre, l'URSSAF a publié deux notes sur l'exonération du paiement des cotisations sociales dans le cadre de l'attribution de bons d'achat ou cadeaux pour Noël et pour les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024.

Bons d'achat et cadeaux de Noël

A l'occasion des fêtes de fin d'année, les comités sociaux et économiques (CSE) ont la possibilité de distribuer des cadeaux ou chèques-cadeaux aux salarié-e-s. Cet avantage donne droit à une exonération du paiement des cotisations et contributions sociales.

Dans [une note en date du 2 novembre 2023](#), l'Urssaf précise que cette exonération est applicable uniquement si le montant global des bons d'achat et bons cadeaux ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 183 € en 2023.

Bons d'achat et cadeaux pour les JOP 2024

Dans [une seconde note](#), l'Urssaf indique les conditions nécessaires pour bénéficier d'une exonération du paiement des cotisations sociales dans le cadre de l'attribution de bons d'achat et/ou cadeaux pour les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024.

Cette exonération est possible si :

- les bons d'achats ou cadeaux des JOP 2024 sont distribués par le CSE (ou l'employeur-euse en l'absence de CSE) avant le 8 septembre 2024 ;
- les bons d'achat sont utilisés dans les boutiques officielles des JOP ;
- les cadeaux en nature (billets, transports, hébergements etc.) sont issus des boutiques officielles des JOP ;
- le montant total de ces bons d'achat et cadeaux ne dépasse pas 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 966 € en 2024.

Maternité : il est interdit d'envoyer la convocation à un entretien préalable au licenciement pendant la période de protection absolue



La Cour de cassation a rendu un arrêt le 29 novembre 2023 indiquant qu'un employeur ne peut pas envoyer une **convocation** à un entretien préalable au licenciement pendant la période de protection absolue liée à la maternité. Cette période s'étend du début de la grossesse jusqu'à 10 semaines après la fin du congé maternité. Même si l'entretien a lieu après cette période, **l'envoi de la convocation pendant la protection absolue est considéré comme une mesure préparatoire interdite.**

La **protection** de la maternité, inscrite dans le code du travail, interdit normalement la rupture du contrat de travail d'une salariée pendant sa grossesse et les périodes de congé maternité, congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes. Des exceptions existent **en cas de faute grave** non liée à la grossesse ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

La Cour de cassation précise que l'interdiction des actes préparatoires au licenciement pendant la protection absolue s'applique à des **mesures telles que l'envoi de convocations à des entretiens préalables, même si l'entretien a lieu après la période protégée.** D'autres affaires ont déjà établi des limites à ces actes préparatoires, excluant certaines propositions de postes, reclassements, annonces d'offres d'emploi et réunions d'éléments de preuve de dysfonctionnements.

La décision de la Cour de cassation **censure** une cour d'appel qui avait initialement **rejeté** la demande de nullité du licenciement d'une salariée pour motif économique, arguant que l'employeur n'avait pas pris la décision de licencier pendant la période de protection absolue.

La Cour de cassation insiste sur le fait que **l'envoi de la convocation à l'entretien préalable pendant cette période constitue en soi une mesure interdite.** L'affaire doit être réexaminée par la cour d'appel.



CONTACT



04 81 69 56 01
conseil@fortify.fr

Où nous trouver ?



La Fabrique du 9ème
24 avenue Joannes Masset
69009 Lyon

Restez connectés !



www.fortify.fr



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