

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Récapitulatif des mesures sociales	P.3-4
LFSS 2024	P.5-6
CCN Métallurgie	P.7
PPV	P.8
Alternance	P.9
Projet de loi immigration	P.10
Chômage	P.11
Arrêt maladie	P.12
Conférence de presse	P.13

L'actualité paie

Récapitulatif des mesures paie	P.15-16
Gratification stagiaires	P.16
Ex-Réduction Fillon	P.17
Retraites	P.18
Titres-restaurant	P.18
Versement mobilité	P.19
Versement santé	P.19
Taux PAS	P.20-21

Le saviez-vous ?

Dialogue social	P.23
Inaptitude	P.23
RTT	P.24
Congés payés	P.24

Edito

Comme chaque début d'année, de nombreuses évolutions paie et sociales sont à noter en ce mois de janvier 2024.

Fortify vous a préparé un récapitulatif complet de ces nouveautés, décryptée par l'équipe du Récap'RH.

Au sommaire :

- Le point sur les **actualités sociales** à retenir dans un tableau récapitulatif + des focus sur les principales nouveautés : LFSS, prime de partage de la valeur, aides à l'alternance, réforme de l'assurance chômage, projet de loi immigration, arrêt maladie en cas de fausse couche.
- **Un récapitulatif des mesures** concernant le marché du travail qui ont été présentées par Emmanuel Macron lors de la conférence de presse du 16 janvier 2024
- Le point sur les **nouveautés paie** : tableau récapitulatif + des focus sur les actualités suivantes : gratification des stagiaires, ex-réduction Fillon, versement mobilité, versement santé, taux neutre PAS, retraites, titres restaurant...
- Les actualités jurisprudentielles et informations marquantes dans la rubrique **Le saviez-vous ?**

Nous serons à vos côtés tout au long de l'année 2024 pour vous informer sur l'actualité RH !

Bonne lecture !

L'équipe du Récap'Rh

A blurred background image showing a person with long dark hair writing in a notebook on a wooden desk. A silver laptop is open to the right. A semi-transparent blue rectangle is overlaid in the center, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Ce qui change au 1er janvier 2024 en matière de droit social

<p>Réorganisation du Service Public de l'Emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transition vers "France Travail" : En 2024, France Travail remplace Pôle Emploi, conformément à la loi pour le plein emploi de décembre 2023. Cette refonte vise à regrouper tous les acteurs de l'emploi et de la formation au sein d'un même réseau.
<p>Réformes dans la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Élargissement aux travailleurs handicapés : La POEI, permettant aux demandeurs d'emploi de suivre une formation liée à une offre d'emploi, est désormais accessible aux travailleurs handicapés des entreprises adaptées. • Nouveaux opérateurs et financements : Les dossiers de formation seront désormais instruits par de nouveaux opérateurs, et les OPCO pourront contribuer au financement des formations en plus de France Travail.
<p>Maintien de la Participation de l'État</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien aux Territoires zéro chômeur de longue durée : L'État maintient sa contribution à hauteur de 95 % du montant brut horaire du Smic pour les recrutements effectués dans le cadre des Territoires zéro chômeur de longue durée jusqu'à la fin de 2024.
<p>Prolongation de Dispositifs Clés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emplois Francs prolongés : Un décret datant du 29 décembre 2023 étend les Emplois Francs jusqu'à la fin de 2024, facilitant ainsi l'embauche dans les quartiers prioritaires. • Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) prolongé : Les avenants du 15 novembre 2023 prolongent les conventions liées au CSP jusqu'à la fin de 2024, aussi bien en métropole qu'à Mayotte.
<p>Mesures pour l'Apprentissage et le Compte Personnel de Formation (CPF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconduction de l'aide au recrutement d'un apprenti : L'aide de 6 000 € pour le recrutement d'un apprenti est reconduite en 2024. • Élargissement des possibilités du CPF : À partir de janvier 2024, tous les permis de conduire sont éligibles au CPF, selon la loi du 21 juin 2023

Ce qui change au 1er janvier 2024 en matière de droit social

<p>Mobilité Internationale des Alternants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitation de la mobilité : La loi du 27 décembre 2023 instaure des mesures pour faciliter la mobilité des apprentis à l'étranger, offrant des options pour les employeurs et garantissant un socle de financement de la protection sociale.
<p>Réforme de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Création du portail "France VAE" : Un décret du 27 décembre 2023 met en place le portail numérique "France VAE" pour faciliter les démarches liées à la VAE. • Améliorations diverses : L'acquisition de blocs de compétences est désormais possible, les délais pour demander une autorisation d'absence sont réduits, et le congé pour VAE est étendu à deux jours.
<p>Contrôle Renforcé de la Qualité de la Formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de transmission du bilan annuel : Les organismes certificateurs Qualiopi doivent transmettre un bilan annuel de leur activité aux autorités compétentes. • Contrôles accrus en cas de signalements : Les opérateurs de compétences, les associations transitions professionnelles, et les fonds d'assurance formation peuvent réaliser des contrôles approfondis en cas de signalements ou d'anomalies.
<p>Réformes en Matière d'Arrêts de Travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Limitation des arrêts de travail par téléconsultation : À partir du 28 décembre 2023, les arrêts de travail prescrits par téléconsultation sont limités à trois jours, sauf exceptions. • Suppression du délai de carence pour les fausses couches : La loi du 7 juillet 2023 supprime le délai de carence pour le versement des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail suite à une fausse couche.
<p>Mesures de Lutte contre la Fraude Sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un nouveau délit : La LFSS crée un délit de "facilitation de la fraude sociale" puni sévèrement, visant à renforcer les sanctions.
<p>Titres-Restaurant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Titres-restaurant : La possibilité d'utiliser les titres-restaurant pour les produits alimentaires non directement consommables est maintenue en 2024 pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés.
<p>Nouvelle Grille de Classification pour la Métallurgie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrée en vigueur de la nouvelle CCN pour le secteur de la Métallurgie : Le secteur voit l'application de sa grille de classification renouvelée, basée sur six critères, pour évaluer les emplois et déterminer les rémunérations.

LFSS 2024 : résumé des mesures concernant la paie et les ressources humaines (1/2)

Définitivement adoptée le 4 décembre 2023, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2024 a été publiée au Journal officiel du 27 décembre.

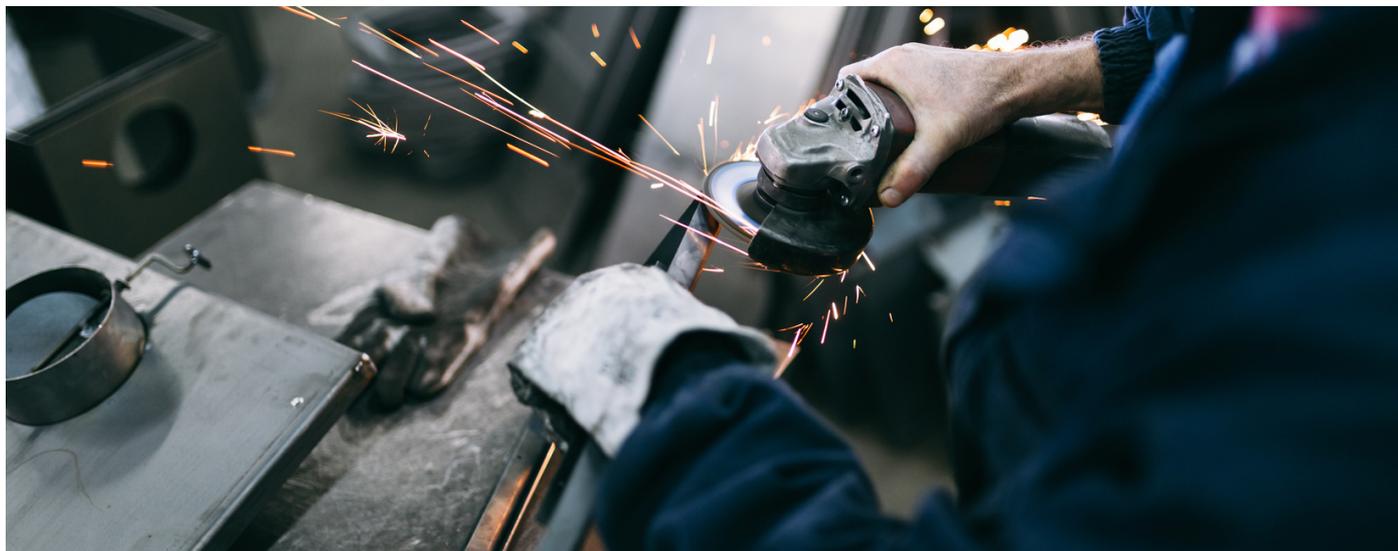
Fortify vous résume les principales mesures concernant la paie et les ressources humaines.

Thème	Mesures prévues par la LFSS pour 2024
Contrôle Urssaf article 5, I-9° à 12° et VI)	La procédure d'abus de droit est simplifiée , le comité des abus de droit est supprimé. Pas de nouveau recours alternatif. Possibilité de demander une prolongation de la période contradictoire pour répondre à la lettre d'observations (délai porté de 30 à 60 jours). Appliqué aux observations notifiées à partir du 1er janvier 2024
Taxe sur les salaires (articles 8)	Exonération de taxe sur les salaires pour les établissements publics de coopération environnementale (EPCE). Appliquée aux rémunérations versées à partir du 1er janvier 2024 .
Lutte contre la fraude sociale (article 9)	Création du délit de " facilitation de la fraude sociale " puni de trois ans d'emprisonnement et 250 000 euros d'amende (porté à cinq ans et 500 000 euros en ligne ou en bande organisée). Entrée en vigueur le 1er janvier 2024.
Gratification des stages des lycéens (article 10)	La gratification des lycéens professionnels par l'État n'est pas soumise à CSG, CRDS, cotisations de sécurité sociale et autres prélèvements. Applicable aux gratifications versées à partir de janvier 2024 (rétroactivement depuis septembre 2023).
Recouvrement des cotisations Agirc-Arrco, formation, dialogue social (article 13)	Abandon du transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco aux Urssaf. Les contributions conventionnelles peuvent être recouvrées par les organismes sociaux à partir du 1er janvier 2026, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2024 .

LFSS 2024 : résumé des mesures concernant la paie et les ressources humaines (2/2)

Thème	Mesures prévues par la LFSS pour 2024
Déclarations des entreprises étrangères	Jusqu'à présent, les entreprises étrangères sans établissement en France pouvaient désigner un représentant résidant pour leurs obligations déclaratives. Désormais, elles doivent s'inscrire auprès du guichet unique. Cette faculté est supprimée à partir du 1er mars 2024 .
Sécurisation du nouveau régime des indemnités de rupture conventionnelle	L'exonération de cotisations jusqu'à deux Pass s'applique à l'indemnité de rupture conventionnelle , même si elle est imposable, dans la limite des montants prévus par la législation fiscale pour les salariés ne pouvant pas prétendre à la retraite. Ces dispositions sont applicables aux cotisations dues pour les ruptures de contrat de travail intervenues depuis le 1er septembre 2023 .
Encadrement des rémunérations pour réductions des taux maladie et allocations familiales	Le montant de la rémunération pris en compte pour déterminer les droits aux réductions est désormais fixé par décret. Ce montant ne peut pas être inférieur à 2,5 fois le Smic pour la réduction du taux de cotisations maladie, soit 4 368,10 euros par mois , et à 3,5 fois le Smic pour la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales, soit 6 115,33 euros par mois . Ces mesures s'appliquent aux cotisations versées à partir du 1er janvier 2024,
Nouvelles modalités de décompte des salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs	Les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne sont plus pris en compte dans l'effectif de ce groupement, mais sont pris en compte par l'entreprise utilisatrice à due proportion de leur temps de travail pour le calcul de ses effectifs. Cette mesure s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date fixée par décret, au plus tard le 1er juillet 2024 .
Arrêt de travail pour interruption médicale de grossesse	Le décal de carence de trois jours en cas d'arrêt pour interruption médicale de grossesse est supprimé. <i>Plus de détails dans la suite du Récap'RH (1)</i>
Renouvellement de l'allocation de proche aidant	Un droit renouvelable à l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) est créé pour le salarié aidant plusieurs proches au cours de sa carrière, ne pouvant excéder une année. Les modalités de renouvellement seront fixées par décret. Ces dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret, au plus tard le 1er janvier 2025 .
Correctifs en matière de retraite progressive	La réforme des retraites du 14 avril 2023 est corrigée pour permettre à tous les mandataires sociaux de prétendre à la retraite progressive. Ces dispositions entrent en vigueur au 1er septembre 2023 .

Entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la Métallurgie au 1er janvier 2024



À partir du 1er janvier 2024, la **nouvelle convention collective de la métallurgie** est entrée en vigueur, marquant ainsi une évolution majeure dans le paysage conventionnel du secteur. Cette transformation profonde a un impact significatif sur la gestion de la paie pour les **42 000 employeurs** concernés et leurs **1,6 millions** de salariés.

Pour rappel : La nouvelle convention introduit une **échelle de classification unique**, remplaçant les quatre systèmes actuels. Ce nouveau référentiel d'analyse comprend six critères classants, tels que la complexité de l'activité, l'autonomie et les connaissances, ainsi que dix degrés d'exigence. Par exemple, le degré 1 de la communication requiert la compréhension de consignes simples. Quant au degré 10, il nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés.

Voici un résumé des principaux **impacts et changements** à prendre en compte pour les services paie & RH :

- L'adoption d'un **barème unique des salaires minima hiérarchiques (SMH)** qui nécessitera des ajustements dans le calcul des rémunérations et dans la modification des documents. Dans le même temps, il ne sera plus obligatoire de mentionner les SMH dans le contrat de travail.
- L'application de la **garantie conventionnelle individuelle** de rémunération qui exige une vérification administrative et une prise en compte des éléments corrects et des modalités de calcul.
- La nécessité d'indiquer la **classification du salarié** sur les bulletins de salaire
- Le versement de la **nouvelle prime d'ancienneté** réservée aux groupes d'emploi A à E (non-cadres) ayant au moins trois ans d'ancienneté.
- L'obligation de **verser un complément de salaire** en cas d'incapacité de travail (maladie ou accident) qui nécessite une vérification des documents.



Bon à savoir : Le Ministère du Travail a publié une **FAQ** pour répondre aux questions les plus fréquentes sur les thématiques suivantes : congés et repos, départ de l'entreprise, embauche et contrat de travail, salaire et rémunération, santé, sécurité et conditions de travail, temps de travail.

[Consulter la FAQ : www.code.travail.gouv.fr/convention-collective/3248-metallurgie](http://www.code.travail.gouv.fr/convention-collective/3248-metallurgie)

Focus sur la Prime de Partage de la Valeur : point sur les nouveautés 2024

Rappels sur la Prime de Partage de la valeur 2024 :

L'employeur peut verser **deux PPV** au titre d'une même année civile. Le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.



A noter : Le fait de verser deux PPV **ne double pas la limite d'exonération**. Lorsque deux primes sont versées au cours d'une même année civile, leurs montants cumulés sont exonérés dans la même limite globale de 3 000 € ou 6 000 € par an selon le cas.

Le régime renforcé d'exonération de la PPV a été reconduit pour **3 années, sur 2024, 2025 et 2026**.

La loi a ouvert au salarié la possibilité de placer la PPV sur un **plan d'épargne salariale** (PEE, PEL) ou **d'épargne retraite d'entreprise** (PERCO « ancienne mouture », PERE-CO « nouvelle mouture » ou PERE-OB), et de l'exonérer ainsi d'impôt sur le revenu lorsqu'elle n'ouvre pas droit à l'exonération fiscale du régime renforcé.

Obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur pour les petites entreprises

Les petites sociétés vont devoir mettre en place un **dispositif de partage de la valeur**. Cette nouvelle obligation, qui sera **expérimentée** pendant 5 ans, s'appliquera aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024.

Elle s'impose aux entreprises qui (conditions cumulatives) :

- emploient **au moins 11 salariés et moins de 50 salariés** (les entreprises d'au moins 50 salariés étant déjà tenues de mettre en place une participation, elles sont exclues de ce dispositif) ;
- ont réalisé pendant **trois exercices consécutifs** un bénéfice net fiscal, au sens du 1^{er} de l'article L. 3324-1 du code du travail (c'est à dire de la participation), **au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires** ;
- ne sont pas des **entreprises individuelles** ;
- ne relèvent pas du statut des **sociétés anonymes à participation ouvrière** prévu aux articles L. 225-258 à L. 225-270 du même code, qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital en application du troisième alinéa de l'article L. 225-261 dudit code est égal à 0 %.



Les sociétés tenues de mettre en place un dispositif de partage de la valeur rempliront cette obligation en choisissant :

- soit de mettre en place un **régime de participation**
- soit de mettre en place un **régime d'intéressement**
- soit d'abonder un **plan d'épargne salariale**
- soit de verser la **prime de partage de la valeur** prévue à l'article 1er de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'alternance jusqu'au 31 décembre 2024



L'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) est **prolongée** par décret jusqu'à la fin 2024. Ce dernier procède également à divers ajustements.

 Pour rappel : Initialement mise en place en réponse à la crise sanitaire liée au COVID-19 en 2020, cette aide de **6 000 €**, versée pour la première année du contrat, vise à soutenir **les employeurs d'apprentis et de jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation**.

Les bénéficiaires de cette aide sont :

- les employeurs d'apprentis qui ne sont **pas éligibles à l'aide unique à l'apprentissage**, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis visant un diplôme jusqu'au bac + 2 (bac + 3 dans les DOM).
- les employeurs recrutant des jeunes **en contrat de professionnalisation**

Les contrats éligibles à cette aide exceptionnelle varient en fonction de la taille de l'entreprise.

- **Pour celles de moins de 250 salariés** : l'aide s'applique aux contrats préparant à un **diplôme entre bac + 2 et bac + 5**.
- **Pour les entreprises de 250 salariés et plus** : l'aide couvre les contrats préparant à un **diplôme jusqu'à bac + 5**.

En 2024, l'aide exceptionnelle concerne les **contrats de professionnalisation préparant à un diplôme jusqu'à bac + 5, les contrats préparant à un certificat de qualification professionnelle, ainsi que les contrats expérimentaux visant à faciliter l'accès à la certification dans des secteurs en tension**.



Bon à savoir : Les entreprises de 250 salariés et plus doivent respecter un **quota minimal d'alternants** dans leur effectif pour bénéficier de l'aide. Cette condition, inchangée, demeure un **critère clé** pour l'obtention de l'aide exceptionnelle.

La prolongation de cette aide jusqu'à la fin de 2024 n'entraîne **pas de changements majeurs dans la procédure**. Cependant, des ajustements sont apportés pour prendre en compte cette nouvelle échéance. **Les entreprises soumises à la règle du quota doivent justifier celui-ci sur l'année 2025 pour les contrats conclus en 2024 et sur l'année 2024 pour les contrats conclus en 2023**.

Les entreprises bénéficiant de l'aide doivent **transmettre des engagements à l'ASP**, attestant du respect de ces engagements dans des délais spécifiés. De plus, tous les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation concernés par les dispositifs d'aide exceptionnelle des décrets antérieurs doivent être **transmis à l'OPCO d'ici le 31 mars 2024**.

Projet de loi sur l'immigration et ses implications pour les travailleurs étrangers



Le 19 décembre 2023, l'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté la **version finale du projet de loi sur l'immigration**, durcissant certaines mesures.

Le Conseil constitutionnel a été **saisi** en raison de la possible inconstitutionnalité de certaines dispositions.

Fortify décrypte pour vous les **principales mesures** ayant un impact sur les travailleurs étrangers.

1. Régularisation des étrangers dans des métiers en tension

Le dispositif initial de régularisation a été révisé, permettant l'attribution de cartes de séjour temporaire sous conditions strictes jusqu'au 31 décembre 2026.

2. Accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile

La possibilité d'un accès direct au marché du travail pour certains demandeurs d'asile a été supprimée, restant soumise à un délai de 6 mois.

3. Sanctions pour l'emploi d'étrangers sans titre de travail

- Une nouvelle amende administrative remplace la contribution spéciale OFII, renforcée et élargie.
- L'amende pénale est augmentée pour assurer une application efficace de l'amende administrative.

4. Contribution des entreprises à la formation en français des travailleurs étrangers

- Les employeurs contribueront à la formation en français des travailleurs étrangers allophones, intégrant des actions dans le plan de développement des compétences.

5. Simplification du dispositif "passeport talent" et nouvelle carte pour professionnels de santé étrangers

- Le "passeport talent" est simplifié, regroupant des catégories.
- Une nouvelle carte de séjour "talent - profession médicale et de la pharmacie" est créée pour les praticiens à diplôme hors Union européenne.



Note : La décision finale dépendra de la validation du Conseil constitutionnel, qui dispose d'un mois pour statuer.

Source : [Projet de loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration](#)

Refus de CDI après un CDD ou une mission d'intérim – Changements au 1er janvier 2024

À partir du 1er janvier 2024, la **loi Marché du travail** de décembre 2022 introduit une nouvelle procédure pour les employeurs souhaitant proposer un CDI à un salarié en CDD ou un intérimaire occupant un emploi similaire. Voici les points clés de cette procédure :

1. Proposition de CDI par écrit au salarié :

- L'employeur doit **notifier par écrit** la proposition de CDI au salarié en CDD ou à l'intérimaire.
- La proposition de CDI doit porter sur le **même emploi ou un emploi similaire**, avec des critères spécifiques selon le statut du salarié (CDD ou intérim).
- La proposition doit être **notifiée** avant la fin du CDD ou de la mission d'intérim, **par lettre recommandée, remise en main propre, ou tout autre moyen donnant date certaine**.



A noter : un **délai raisonnable** doit être accordé au salarié pour répondre à la proposition. Le silence du salarié à la fin de ce délai vaut **refus**.

2. Information de France Travail en cas de refus :

- En cas de refus du salarié, l'employeur doit **informer France Travail dans un délai d'un mois**, en fournissant les informations suivantes : descriptif de l'emploi proposé et justification de la similitude, avec des éléments spécifiques selon le statut du salarié, délai laissé au salarié, date de refus.
- La communication à France Travail du refus de CDI par le salarié s'effectue par **voie dématérialisée via une plateforme dédiée**, consultable depuis le site internet de France Travail, et accessible à cette adresse : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

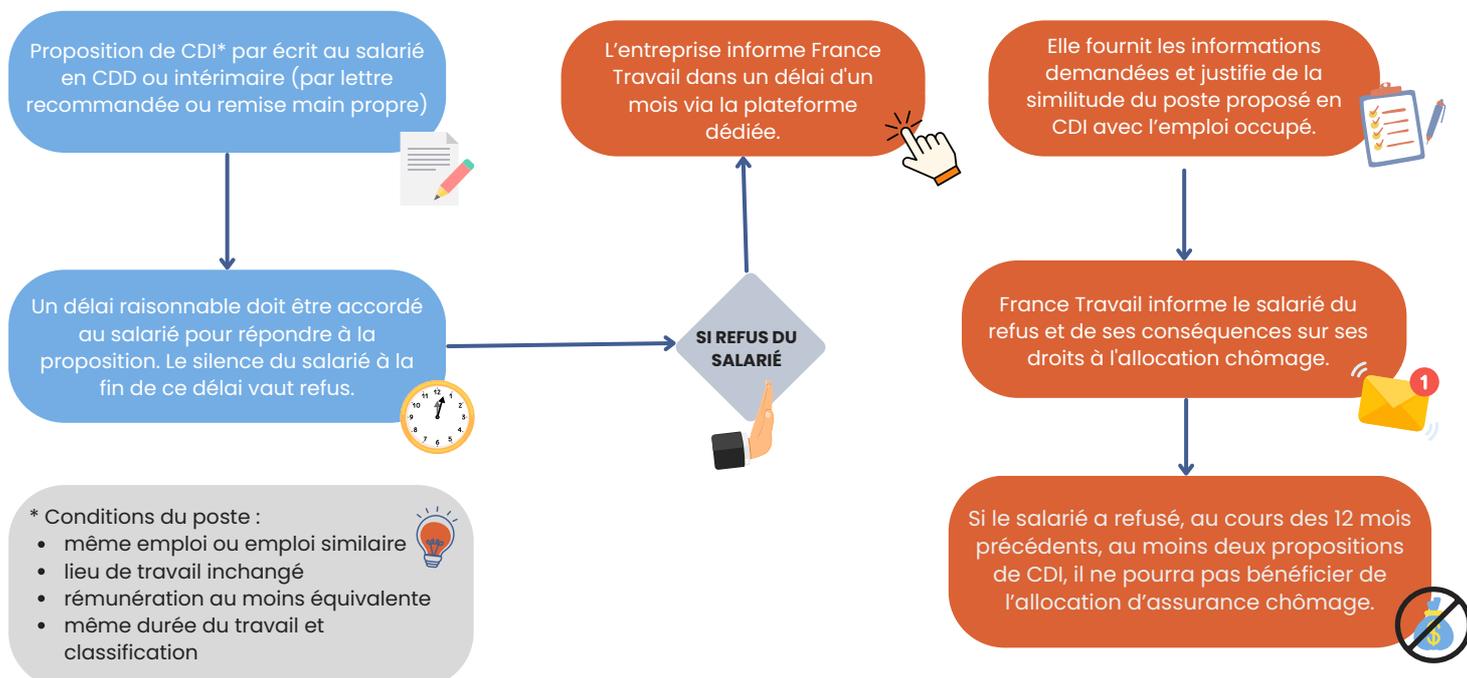


Bon à savoir : France Travail informe le salarié du refus et de ses conséquences sur ses droits à l'allocation chômage.

Conséquences à partir du deuxième refus : absence d'allocation chômage

À l'issue d'un CDD ou de missions d'intérim, si le salarié a refusé, au cours des 12 mois précédents, au moins deux propositions de CDI qui remplissaient toutes ces conditions, alors celui-ci ne pourra pas bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.

Récapitulatif :



Suppression du délai de carence IJSS en cas de fausse couche : précisions de l'Assurance Maladie et procédure

Le délai de carence de trois jours du versement des IJSS en cas d'arrêt pour interruption médicale de grossesse **avant la 22e semaine d'aménorrhée est supprimé.**

L'Assurance maladie fournit des **précisions pratiques** dans une information du 2 janvier 2024. Voici les points clés :

Délai de Carence Supprimé :

- La suppression du délai de carence s'applique aux **arrêts de travail prescrits à partir du 1er janvier 2024.**
- Les femmes exerçant une **profession indépendante** sont également concernées.
- Aucun décret n'ayant été publié, la date effective retenue est **le 1er janvier 2024.**

A noter : Les femmes exerçant une **profession indépendante** sont également concernées.

Procédure :

- Le médecin peut prescrire un arrêt de travail indemnisé dès le premier jour **avec le formulaire « Avis d'arrêt de travail initial sans carence ».**
- **Côté DSN :** La délivrance d'un arrêt de travail pour maladie sans application du délai de carence en cas d'interruption spontanée de grossesse est sans impact sur les modalités déclaratives de l'arrêt maladie : celui-ci reste à déclarer sous le motif d'un **arrêt maladie « classique ».**

Un **formulaire spécifique CERFA** (« avis d'arrêt de travail initial sans carence ») permet aux salariées concernées d'informer **directement** l'Assurance maladie du motif détaillé de l'arrêt. C'est sur la base de ce formulaire que l'Assurance maladie se basera pour neutraliser la carence.

Confidentialité et subrogation :

En cas de **subrogation**, l'employeur percevra des IJSS pour la totalité de l'arrêt maladie, sans délai de carence, ce dont il pourra déduire que l'arrêt de travail est lié à un fausse couche.

L'Assurance maladie a précisé que **si la salariée ne souhaite pas que son employeur puisse avoir indirectement connaissance du motif médical** de l'arrêt maladie, elle peut demander à son praticien de lui prescrire un arrêt de travail pour maladie dans les conditions de droit commun. Celui-ci sera alors indemnisé avec application du délai de carence IJSS.

(1) Interruption de Grossesse pour Motif Médical :

- Une mesure similaire s'applique aux femmes **en arrêt maladie après une interruption de grossesse pour motif médical. (LFSS2024)**
- Cette mesure entrera en vigueur à une date à définir par décret, **au plus tard le 1er juillet 2024.**

Conférence de presse d'Emmanuel Macron du 16 janvier : les points clés concernant le travail



La **conférence de presse du 16 janvier 2024** d'Emmanuel Macron à l'Élysée a été un moment clé, intervenant après le **remaniement gouvernemental** avec la nomination de Gabriel Attal comme Premier ministre. Au cœur des discussions se trouvaient **les réformes du marché de l'emploi et du travail**. Macron a présenté ce discours comme un "**acte II**" visant à transformer ces domaines, avec des orientations ambitieuses pour stimuler la croissance économique et atteindre le plein emploi d'ici 2027. Voici les principales annonces concernant le marché du travail.

1. Acte II de la Réforme du Marché du Travail

Emmanuel Macron a annoncé un "acte II" de la réforme du marché du travail lors de sa conférence de presse du 16 janvier 2024. L'objectif est **d'atteindre le plein emploi d'ici 2027**, avec un taux de chômage cible de **5%**. Cette initiative comprend des mesures spécifiques pour rendre **les règles d'emploi plus strictes** lors du refus d'offres d'emploi et pour améliorer **l'accompagnement des chômeurs**.

2. Loi pour la Croissance, l'Activité, et les Opportunités Économiques

Le président a souligné la nécessité de mettre fin aux normes inutiles qui découragent les entrepreneurs. Il propose la **suppression de normes, la réduction des délais, et la facilitation des embauches**. Macron demande au gouvernement de présenter un "acte II" d'une loi pour la croissance, l'activité, et les opportunités économiques.

3. Reconnaissance de l'Effort et du Mérite

Macron affirme que l'effort et le mérite ne sont pas suffisamment **reconnus**. Le président souhaite que le gouvernement mène des **actions** pour permettre à chacun de mieux gagner sa vie par le travail. Cela implique des **ajustements fiscaux et sociaux**, ainsi que l'incitation à la **négociation salariale dans les branches professionnelles**.

4. Réforme du Congé Parental

Le président propose une **réforme du congé parental**, remplaçant l'actuel par un nouveau congé de naissance mieux rémunéré. Ce congé permettrait aux deux parents d'être auprès de leur enfant pendant **6 mois** s'ils le souhaitent. L'objectif est de renforcer la natalité en offrant un meilleur soutien aux familles.

5. Indépendance Stratégique par l'Augmentation de la Main-d'Œuvre.

Macron souligne que **l'indépendance stratégique** du pays dépend d'une augmentation du nombre de travailleurs. Pour remédier à la **pénurie** de main-d'œuvre dans divers secteurs, il insiste sur la nécessité de **former davantage** de travailleurs en fonction des besoins nationaux. Cela implique l'accélération des réformes dans les lycées professionnels et les universités.



L'actualité paie

Ce qui change au 1er janvier 2024 en matière de paie (1/2)

<p>Activité partielle</p>	<ul style="list-style-type: none"> À partir du 1er janvier 2024, le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle augmente à 8,30 €. À partir du 1er janvier 2024, le taux minimum de l'APLD est fixé à 9,22 € pour les heures chômées.
<p>Gratification des stagiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le montant horaire minimal de la gratification des stagiaires est fixé à 4,35 € par heure de stage en 2024. <i>Voir détails dans la suite du Récap'RH (1)</i>
<p>Pourboires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Prolongation de la défiscalisation et de l'exonération de cotisations sociales des pourboires pour l'année 2024.
<p>Prime de Partage de la Valeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'exonération fiscale et sociale des primes de partage de la valeur (PPV) jusqu'au 31 décembre 2026.
<p>Exonérations</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les bons d'achat attribués par le comité social et économique (CSE) sont exonérés jusqu'à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (193 € pour 2024). Exonération spécifique pour les bons d'achat attribués dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 (limite de 25 % du plafond mensuel par salarié). Aide au financement de services à la personne : le plafond d'exonération passe à 2 421 € pour 2024.
<p>Cotisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation mis à disposition par un Groupement d'Employeurs pour l'insertion et la Qualification (GEIQ) dans l'effectif d'alternants de l'entreprise utilisatrice pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage. Hausse du taux de cotisation AGS à 0,20 % au 1er janvier 2024. Modification de la coopération entre les institutions de retraite complémentaire (IRC) et les Urssaf pour le recouvrement des cotisations Agirc-Arrco. Fixation du montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à 143 871 € pour 2024. Réduction Fillon : Modification de la valeur T pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon au 1er janvier 2024.(2) Réduction des cotisations patronales maladie et allocations familiales : Les seuils des taux réduits ne sont pas revalorisés au 1er janvier 2024. Suppression des taux progressifs en fonction des émissions de CO2 pour la taxe sur les véhicules de sociétés à partir du 1er janvier 2024. Extension de la taxe additionnelle au versement de transport aux entreprises de travail temporaire au 1er janvier 2024.

Ce qui change au 1er janvier 2024 en matière de paie (2/2)

Saisie sur salaire	<ul style="list-style-type: none"> Revalorisation de 1 % des seuils du barème des saisies sur salaire au 1er janvier 2024.
DSN	<ul style="list-style-type: none"> Simplification de la procédure d'abus de droit dans la DSN, avec la suppression du comité des abus de droit. Anomalies dans la DSN : l'Urssaf informe en cas d'anomalie dans la DSN déposée, avec possibilité de correction dans un délai prolongé à 60 jours en l'absence de réponse.

(1) Précisions sur l'évolution de la gratification des stagiaires :

Au 1er janvier 2024, la gratification minimale des stagiaires en entreprise a été **revalorisée**, passant de **4,05 € à 4,35 € de l'heure**.



Rappels : Cette indemnité, versée **mensuellement** par l'organisme d'accueil (entreprise, association, etc.), concerne les élèves ou étudiants effectuant des stages d'initiation, de formation initiale ou de complément de formation professionnelle initiale. Bien que versée mensuellement, la gratification n'est pas considérée comme un **salaire** et est soumise à un régime juridique distinct. Le nouveau montant équivaut à une augmentation d'environ 40 à 50 € par mois pour un stage à temps plein, et il restera en vigueur **jusqu'au 31 décembre 2024**. En plus de cette gratification, d'autres avantages tels que des **titres-restaurant** peuvent être ajoutés. Il est important de noter que la rémunération minimale d'un stage correspond à **15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale**, lequel a été revalorisé de 5,4 % au 1er janvier 2024.



Bon à savoir : depuis la rentrée scolaire de 2023, les **lycéens de la voie professionnelle** bénéficient d'une rémunération pour leurs périodes de stage, conformément à un arrêté datant du 11 août 2023. Le premier paiement intervient en janvier 2024, couvrant la période de septembre à décembre 2023. Les montants varient en fonction du niveau scolaire :

- 50 € par semaine pour les lycéens en 1re année de CAP** (Certificat d'Aptitude Professionnelle) et en seconde du baccalauréat professionnel ;
- 75 € par semaine pour les lycéens en 2e année de CAP et en première du baccalauréat professionnel** ;
- 100 € par semaine pour les lycéens en terminale** du baccalauréat professionnel.

Textes de loi et références :

- Décret n° 2023-765 du 11 août 2023 relatif au versement d'une allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel*
- Arrêté du 11 août 2023 déterminant les montants et les conditions de versement de l'allocation aux lycéens de la voie professionnelle engagés dans des périodes de formation en milieu professionnel*

(2) Précisions sur le paramétrage 2024 de la Réduction Générale de Cotisations Patronales

Au 1er janvier 2024, les **ajustements annuels du paramétrage de la réduction générale de cotisations patronales** ont été publiés. La cotisation patronale dé plafonnée d'assurance vieillesse augmente de **0,12 point**, passant à **2,02 %**. En contrepartie, la fraction mutualisée de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) est réduite à **0,46 %**. Le paramètre « T », utilisé pour le calcul du coefficient de la réduction générale, est défini en fonction de diverses cotisations sociales, et ses nouvelles valeurs pour 2024 sont présentées pour le cas général et certaines professions spécifiques.

Source : Décret 2023-1329 du 29 décembre 2023

Paramètre T au 1er janvier 2024 (avec cas général AGIRC-ARRCO) (1)		
	Avec FNAL 0,10 %	Avec FNAL 0,50 %
Cas général (c. séc. soc. art. D. 241-7, I modifié)	0,3194	0,3234
Journalistes (*)	0,2905	0,2945
Professions médicales à temps partiel (*)	0,2938	0,2978
VRP multicartes (*)	0,3029	0,3069
Répartition du montant de la réduction entre l'URSSAF et l'AGIRC-ARRCO (2)		
Fraction de la réduction imputable sur l'URSSAF	<ul style="list-style-type: none"> • Pour un employeur soumis au taux de droit commun (donc, hors taux ou répartition dérogatoires), le régime AGIRC-ARRCO est pris en compte pour 6,01 points. • Dans ce cas, la fraction URSSAF de la réduction est donc égale à : $\text{Montant global de la réduction} \times (T - 0,0601) / T$. 	
Fraction de la réduction imputable sur l'AGIRC-ARRCO	La fraction de la réduction imputable sur les contributions AGIRC-ARRCO est égale au montant global de réduction diminué de la part URSSAF (c. séc. soc. art. D. 241-7, V, A)	
<p>(*) Estimation par nos soins. Pour les VRP, compte tenu d'un taux de cotisation salariale plafonnée d'assurance vieillesse de 6,90 %, sous réserve d'une hypothétique modification par arrêté.</p> <p>(1) Cas général, pour une part patronale AGIRC-ARRCO de 6,01 points dans le périmètre de la réduction. Hors taux ou répartition dérogatoires en AGIRC-ARRCO.</p> <p>(2) Pour les expatriés et les intermittents du spectacle, les cotisations chômage sont versées à France Travail (ex-Pôle Emploi), et non aux URSSAF. Le montant de la réduction doit donc être ventilé en trois blocs pour imputation, au regard du poids respectifs des taux des contributions recouvrées par chaque organisme. La part AGIRC-ARRCO est alors égale au montant global de la réduction, diminué de la fraction URSSAF et de la fraction Pôle Emploi (assurance chômage) (c. séc. soc. art. D. 241-7, V, A).</p>		

Retraite AGIRC-ARRCO : fin du bonus-malus à compter de décembre 2023

L'AGIRC-ARRCO a publié une circulaire officialisant la **suppression du système de bonus/malus** sur les allocations de **retraite complémentaire**, une décision prise par les partenaires sociaux le 5 octobre 2023.

Cette mesure, réagissant au report de l'âge légal de départ à la retraite, élimine les coefficients de solidarité (malus) pour les **pensions prenant effet à partir du 1er décembre 2023**, avec une suppression rétroactive à partir du **1er avril 2024** pour les pensions antérieures à cette date. Les coefficients de majoration (bonus) sont éliminés pour les **assurés nés à partir du 1er septembre 1961**, dont la retraite complémentaire prend effet à partir du **1er décembre 2023**. Cependant, les participants remplissant certaines conditions et les allocataires déjà bénéficiaires de la majoration ne seront pas affectés par ces changements.

Circ. AGIRC-ARRCO 2023-11-DRJ du 14 décembre 2023

Titres-restaurant : les évolutions à partir de janvier 2024

Montant maximum de la part patronale exonérée pour les titres-restaurant en 2024

Le montant maximal de la participation de l'employeur pour l'acquisition de titres-restaurant, exonéré de cotisations et d'impôt sur le revenu en 2024, est **fixé à 7,18 €**. Cette exonération est soumise à des conditions, notamment que la participation soit entre **50 % et 60 %** de la valeur libératoire du titre et qu'elle n'excède pas une valeur forfaitaire maximale par titre-restaurant.

La limite d'exonération est ajustée **annuellement** en fonction de la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Ainsi, la valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **11,97 € (contribution patronale de 60 %)** et **14,36 € (contribution patronale de 50 %)** à compter du **1er janvier 2024**.



Pour rappel : L'utilisation des titres-restaurant restera possible **une année de plus** pour acheter tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable.

Les autres dispositions relatives aux critères d'attribution, d'utilisation ou de durée de validité des titres-restaurant ne sont pas modifiées.

Sources :

Loi 2023-1252 du 26 décembre 2023, JO du 27

Source : BOSS, Avantages en nature, § 130, 01/01/2024

Hausse du Versement Mobilité à Paris et dans la Petite Couronne en 2024

À partir du 1er février 2024, les taux effectifs du **Versement Mobilité à Paris et dans la Petite Couronne** augmenteront, passant de **2,95 % à 3,20 %**. Cette hausse a été approuvée lors d'une réunion du conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités le 30 décembre 2023, juste après la publication de la loi de finances pour 2024.

La législation a relevé le taux plafond de 0,25 point, le portant à 3,20 % à partir du 1er janvier 2024. Les nouveaux taux effectifs ont été fixés par délibération d'Île-de-France Mobilités, entrant en vigueur dès le **1er février 2024**, conformément à une disposition dérogatoire prévue par la loi de finances.

Source : [Communiqué de presse d'Île-de-France Mobilités](#)

Paramètres de Calcul du Versement Santé pour 2024

Un arrêté publié le 5 janvier 2024 ajuste les paramètres de calcul du « **chèque santé** » ou « **versement santé** » pour l'année 2024. Voici les éléments clés :

Contexte :

- Les employeurs doivent fournir une **couverture complémentaire santé collective obligatoire** à leurs salariés.
- Les salariés en CDD ou contrat de mission de moins de 3 mois peuvent être **dispensés** s'ils justifient d'une couverture individuelle « responsable ».

Versement Santé :

- Les salariés dispensés ont droit au **versement santé**, une **aide financière de l'employeur destinée à financer leur couverture individuelle**.
- Le montant est calculé en multipliant un montant de référence par un coefficient de majoration (**105 % pour CDI, 125 % pour CDD ou mission**).

Paramètres 2024 :

- Le **montant de référence**, généralement basé sur la contribution de l'employeur à la couverture collective, est **revalorisé**.
- En 2024, le montant forfaitaire « par défaut » est de **20,75 €** (au lieu de 19,80 € en 2023) ou **6,93 €** (au lieu de 6,61 € en 2023) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.
- Il ne peut pas être **inférieur** aux montants fixés par arrêté.

A noter :

Un accord de branche ou d'entreprise peut imposer le « versement santé » comme **unique modalité** pour assurer une couverture obligatoire des salariés à temps partiel ou à contrat de durée déterminée.

L'arrêté du 3 janvier 2024 précise ces ajustements pour l'année en cours.

PAS : évolution des grilles de taux neutres en 2024 (1/2)

Les **grilles de taux neutres de prélèvement à la source (PAS)** applicables en 2024 figurent dans la loi de finances publiée au JO le 30/12/2023. Même si cela ne concerne pas directement les services payés, la loi prévoit aussi d'ajuster les **règles applicables** aux couples soumis à imposition commune à partir de septembre 2025.

Voici les nouvelles grilles à prendre en compte par les services payés :

Grilles de taux neutre au 1er janvier 2024			
Base mensuelle de prélèvement			Taux
Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM	Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion	Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte	
< 1 591 €	< 1 825 €	< 1 955 €	0 %
≥ 1 591 € et < 1 653 €	≥ 1 825 € et < 1 936 €	≥ 1 955 € et < 2 113 €	0,5 %
≥ 1 653 € et < 1 759 €	≥ 1 936 € et < 2 133 €	≥ 2 113 € et < 2 356 €	1,3 %
≥ 1 759 € et < 1 877 €	≥ 2 133 € et < 2 329 €	≥ 2 356 € et < 2 656 €	2,1 %
≥ 1 877 € et < 2 006 €	≥ 2 329 € et < 2 572 €	≥ 2 656 € et < 2 758 €	2,9 %
≥ 2 006 € et < 2 113 €	≥ 2 572 € et < 2 712 €	≥ 2 758 € et < 2 853 €	3,5 %
≥ 2 113 € et < 2 253 €	≥ 2 712 € et < 2 805 €	≥ 2 853 € et < 2 946 €	4,1 %
≥ 2 253 € et < 2 666 €	≥ 2 805 € et < 3 086 €	≥ 2 946 € et < 3 273 €	5,3 %
≥ 2 666 € et < 3 052 €	≥ 3 086 € et < 3 816 €	≥ 3 273 € et < 4 517 €	7,5 %
≥ 3 052 € et < 3 476 €	≥ 3 816 € et < 4 883 €	≥ 4 517 € et < 5 846 €	9,9 %
≥ 3 476 € et < 3 913 €	≥ 4 883 € et < 5 546 €	≥ 5 846 € et < 6 593 €	11,9 %
≥ 3 913 € et < 4 566 €	≥ 5 546 € et < 6 424 €	≥ 6 593 € et < 7 650 €	13,8 %

PAS : évolution des grilles de taux neutres en 2024 (1/2)

Grilles de taux neutre au 1er janvier 2024			
Base mensuelle de prélèvement			Taux
Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM	Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion	Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte	
≥ 5 475 € et < 6 851 €	≥ 7 697 € et < 8 557 €	≥ 8 416 € et < 9 324 €	17,9 %
≥ 6 851 € et < 8 557 €	≥ 8 557 € et < 9 725 €	≥ 9 324 € et < 10 821 €	20 %
≥ 8 557 € et < 11 877 €	≥ 9 725 € et < 13 374 €	≥ 10 821 € et < 14 558 €	24 %
≥ 11 877 € et < 16 086 €	≥ 13 374 € et < 17 770 €	≥ 14 558 € et < 18 517 €	28 %
≥ 16 086 € et < 25 251 €	≥ 17 770 € et < 27 122 €	≥ 18 517 € et < 29 676 €	33 %
≥ 25 251 € et < 54 088 €	≥ 27 122 € et < 59 283 €	≥ 29 676 € et < 62 639 €	38 %
≥ 54 088 €	≥ 59 283 €	≥ 62 639 €	43 %

Réforme du Prélèvement à la Source (PAS) pour les couples imposés en commun

Actuellement, l'administration fiscale calcule un taux unique de Prélèvement à la Source (PAS) pour les couples soumis à une **imposition commune**, appliqué uniformément à chaque conjoint, indépendamment de leurs revenus respectifs. Cependant, les couples ont la possibilité d'opter pour un **taux individualisé** prenant en compte les écarts de revenus entre les conjoints.

À partir du 1er septembre 2025, la réforme prévoit un **changement majeur** : le **taux de PAS individualisé deviendra la norme par défaut**, sauf si les contribuables choisissent **expressément le taux du foyer fiscal**.

Source : Loi de finances pour 2024, article 19 ; Code Général des Impôts, articles 204 E et 204 M modifiés au 1.09.2025.

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 ?

Le dispositif de garantie d'évolution de rémunération pour les représentants du personnel expliqué par la Cour de cassation

La loi du 17 août 2015 relative au **dialogue social et à l'emploi** a institué un mécanisme de garantie d'évolution des rémunérations au profit de **certaines représentations du personnel** (c. trav. art. L. 2141-5-1 ; loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 6, JO du 18). Ce dispositif s'inspire du système qui avait été mis en place quelques années plus tôt au profit des **salariés en congé de maternité** (c. trav. art. L. 1225-26).

La garantie d'évolution de la rémunération concerne, schématiquement, les **représentants du personnel qui exercent leur mandat au sein de l'entreprise**.

Sans en dresser une liste exhaustive, citons simplement les **délégués syndicaux, les élus et les représentants syndicaux au comité social et économique (CSE), les membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises, les représentants du proximité, les représentants de la section syndicale**. Bénéficient également de ce dispositif les **représentants conventionnels** (délégués syndicaux, membres du CSE et représentants de proximité institués par la convention collective ou par un accord collectif)

Pour que joue la garantie d'évolution de leur rémunération, ces représentants du personnel doivent bénéficier d'un **gros volume d'heures de délégation**. Celui-ci doit dépasser **30 % de la durée de travail** fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Quelle augmentation ?

L'évolution de rémunération est au moins égale, *« sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable »*

Inaptitude

Inaptitude au travail et manquement aux obligations de reclassement

L'employeur est exonéré de ses responsabilités en matière de reclassement uniquement si le médecin du travail n'émet **aucune annotation** accompagnant la mention expresse d'inaptitude.

Résumé des faits :

Un employé d'une entreprise possédant plusieurs établissements est déclaré inapte.

Le certificat d'inaptitude du médecin du travail précise : **"l'inaptitude empêche tout reclassement sur le site dans un autre poste"**.

En conséquence, l'employeur procède au **licenciement** du salarié pour **inaptitude et impossibilité de reclassement**. Contestant la résiliation de son contrat, le salarié porte l'affaire devant la juridiction prud'homale, arguant de l'absence de recherche de reclassement après son inaptitude.

Les juges du fond, donnant raison au salarié, jugent que **son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse**, l'employeur ayant omis de s'acquitter de son obligation de reclassement.

La Cour de cassation **approuve** la décision des juges du fond et souligne **qu'un certificat d'inaptitude du médecin du travail limité à un seul site ne libère pas la société, possédant plusieurs établissements, de l'obligation de chercher un reclassement en dehors du site concerné**.

Dans cette affaire, en l'absence de recherche de poste de reclassement dans les autres établissements que celui où travaillait le salarié, **la société a manqué à son devoir de reclassement**, et le licenciement pour inaptitude est effectivement dépourvu **de cause réelle et sérieuse**.

Cour de cassation, Chambre sociale, 13 décembre 2023, numéro de dossier 22-19.603

La mention sur les bulletins de paye de jours de RTT pris ne suffit pas à en justifier l'octroi

En l'espèce, un salarié avait été embauché en 2008 comme directeur du bureau de représentation au sein d'une banque. En 2017, il avait pris acte de la rupture de son contrat de travail, reprochant notamment à son employeur le **non-paiement de nombreuses heures supplémentaires**.

Devant les juges, en plus du paiement d'heures supplémentaires, le salarié demandait un **rappel de salaire** lié à 76,89 jours de réduction du temps de travail (RTT).

La cour d'appel avait **rejeté sa demande**, relevant que, si le bulletin de paye de juillet 2016 mentionnait un nombre de RTT de 76,89 jours, alors que ce solde était ramené à zéro sur le bulletin de paye d'août 2016, la mention « pris » apparaissait bien sur le bulletin de paye de juillet 2016. Faute d'éléments probants supplémentaires, la cour d'appel a **rejeté** la demande du salarié. L'intéressé s'est donc pourvu en cassation.

La Cour ne suit pas les juges du fond et conclue que **la mention sur les bulletins de paye des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur**.

Cass. soc. 10 janvier 2024, n° 22-17917 D

Congés payés

Une mise en quarantaine ne permet pas un report des congés payés

Un salarié allemand, placé en **quarantaine** la veille de ses congés payés pour toute la durée de ces congés, demande à son employeur de reporter les jours de congés concernés. L'employeur **refuse**, et le salarié **porte l'affaire devant le tribunal du travail allemand**.

Le tribunal allemand interroge la **Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE)** pour savoir **si le droit au congé payé, garanti par le droit européen, permet de considérer la quarantaine comme une incapacité de travail similaire à une maladie, justifiant ainsi le report des congés**.

La CJUE explique que la concomitance de deux congés (comme la quarantaine et les congés payés) doit être analysée en fonction de la **finalité de chaque congé**. Les congés maladie ou maternité n'ont pas la même finalité que le congé payé, qui vise le repos et la détente du salarié. En cas de chevauchement, les congés payés doivent être **reportés**.

Concernant la mise en quarantaine, la CJUE estime que cette situation ne génère pas les mêmes **contraintes** physiques et psychiques qu'un congé maladie ou maternité. La finalité de la mise en quarantaine n'entrave pas la réalisation des objectifs du congé annuel payé. **Ainsi, la CJUE conclut que la mise en quarantaine ne justifie pas le report des congés payés, car elle n'empêche pas le salarié de bénéficier de son congé annuel payé**.

CJUE, 14 décembre 2023, n° 206/22



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)