

## Le Récap' RH



**L'actu paie et sociale  
décryptée par nos experts**



# AU SOMMAIRE

### L'actualité sociale

Dissolution de l'Assemblée Nationale	P.3
Assurance chômage	P.4
Informations aux salariés	P.5
Permis de conduire	P.6
JO 2024	P.7
SST	P.8
Prévoyance	P.9

### L'actualité paie

Versement mobilité	P.11
Cotisations AGS	P.12
IJSS	P.12
Bulletin de paie	P.13
Prime de vacances	P.14

### Le saviez-vous ?

Prime	P.16
Vie privée du salarié	P.16
Contrat de travail	P.17

## Edito

Le mois de Juin a été marqué par le coup de théâtre de la dissolution de l'Assemblée Nationale suite aux résultats des Elections Européennes.

Cet événement imprévu met en suspens un grand nombre de projets de loi telles que la réforme de l'assurance chômage ou la loi de simplification de la vie économique.

Malgré tout, l'actualité paie et sociale reste dense ce mois-ci et Fortify a décrypté pour vous les évolutions récentes.

Parmi elles :

- L'abandon de la réforme des IJSS en cas de période de référence incomplète
- l'évolution des taux de versement mobilité au 1er juillet et l'augmentation du taux de cotisation AGS
- l'extension de la dérogation du repos dominical à la ville de Paris lors des JO
- le nouveau téléservice de vérification des permis de conduire

...et bien d'autres actualités à découvrir dans ce nouveau numéro.

💡 Dans la rubrique Le saviez-vous, retrouvez les dernières décisions jurisprudentielles marquantes de ces derniers mois.

Bonne lecture ! 📖

*L'équipe du Récap'Rh*

A blurred background image showing a person's hands writing in a notebook on a wooden desk. A silver laptop is partially visible on the right side of the desk. A semi-transparent blue rectangle is overlaid in the center of the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

# L'actualité sociale

# Dissolution de l'Assemblée nationale : les mesures sociales impactées

Suite aux résultats des élections européennes du 9 juin, le président de la République a annoncé la **dissolution de l'Assemblée nationale**, arrêtant ainsi **l'activité législative du pays** jusqu'aux élections prévues les 30 juin et 7 juillet.

### Suspension de l'activité législative

Les projets de loi en cours au palais Bourbon sont suspendus et devront être représentés à la nouvelle Assemblée pour être examinés. Les commissions d'enquête sont également suspendues et devront être recrées après les élections.

Le Sénat a annoncé la suspension de ses travaux en séance publique jusqu'à l'installation de la nouvelle Assemblée. Cependant, les sénateurs continueront de travailler dans le cadre des commissions et des délégations.

### Réformes sociales reportées :

- **Projet de loi Pacte II**

Présentée par le ministre de l'Economie, Bruno Le Maire, le 24 avril 2024, cette loi visait à **simplifier la vie économique**. Elle devait être votée le 11 juin et proposait des mesures comme **la suppression des formulaires Cerfa** d'ici 2030, la **simplification des déclarations de charges** et la **simplification des bulletins de paie**.

- **Loi Macron II**

Le Premier ministre, Gabriel Attal, avait annoncé qu'il présenterait, avant l'été, **un projet destiné à « libérer l'activité économique, la croissance et le développement industriel »**. Ce texte a été baptisé **loi Macron II**, en référence à la loi portée en 2015 par Emmanuel Macron, alors ministre de l'Economie. Il vise à « accélérer le réarmement académique, scientifique, technologique, industriel et agricole de la France » pour « ne plus avoir à compter sur les autres puissances », avait déclaré le chef de l'Etat, le 16 janvier 2024. La présentation de ce projet de loi sera donc **reportée**.

- **Réforme du marché du travail**

Annoncée pour le printemps prochain, cette réforme visait à **atteindre le plein-emploi**. Parmi les mesures envisagées : **l'allègement des cotisations pour augmenter les bas salaires, l'expérimentation de la semaine de quatre jours, et la réduction du délai de contestation d'un licenciement**.

- **Réforme de l'assurance-chômage**

Le projet de décret pour la **réforme de l'assurance-chômage**, prévu initialement pour le 3 juillet, est en cours d'examen par le Conseil d'Etat. La ministre de l'Agriculture, Agnès Pannier-Runacher, a confirmé **que le travail sur le texte continue**. Ce décret vise à **réduire la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi et à modifier les conditions d'accès aux droits**, ce qui suscite une forte opposition syndicale.

*Plus d'informations dans la page suivante.*

### Réforme de l'assurance chômage : Synthèse du projet de décret

Le ministère du Travail a soumis aux partenaires sociaux un **projet de décret visant à réformer le régime d'assurance chômage**, incluant un **durcissement des conditions d'affiliation, une réduction de la durée maximale d'indemnisation, des modifications pour les seniors**, et plusieurs nouvelles mesures. Fortify fait le point sur ce projet de décret.

#### Conditions d'accès durcies (à partir du 1er décembre 2024) :

- Durée minimale d'affiliation : 176 jours ou 1 232 heures de travail sur 20 mois (8 mois) pour les moins de 57 ans.
- Condition de résidence : résider de manière effective en France au moins 6 mois par an.

#### Réduction de la durée maximale d'indemnisation :

- De 18 à 15 mois pour les moins de 57 ans.
- De 27 à 22,5 mois pour les seniors.

#### Modifications pour les seniors :

- Entrée dans la filière seniors à 57 ans (au lieu de 53 et 55 ans).
- Durée minimale d'affiliation : 176 jours ou 1 232 heures de travail sur 30 mois (8 mois).
- Aménagement du maintien des allocations jusqu'à la retraite à taux plein à partir de 64 ans (au lieu de 62 ans).
- Création d'un « bonus d'activité senior » permettant de cumuler salaire et allocation chômage pendant 12 mois avec un abattement de 40 % sur le salaire.

#### Mécanisme de contracyclicité :

Nouveau palier de réduction de la durée d'indemnisation si le taux de chômage est inférieur à 6,5 % sur deux trimestres consécutifs.

#### Mensualisation des allocations :

Versement mensuel à terme échu sur la base de 30 jours.

#### Autres mesures :

- Privation d'allocation après deux refus de CDI à l'issue d'un CDD ou intérim.
- Assouplissement des conditions d'affiliation pour le droit à l'allocation chômage en cas de démission pour reconversion : 1 300 jours travaillés sur 72 mois.

#### Prochaines étapes :

Nous restons en attente de la publication du décret sur la réforme de l'assurance chômage dont une partie devrait entrer en vigueur le 1er juillet 2024 pour la poursuite du régime et une autre partie visant à réformer le régime d'indemnisation qui entrerait en vigueur le 1er décembre 2024.



Source : *Projet de décret relatif au régime d'assurance chômage*

### Information des salariés sur la relation de travail : les modèles officiels de documents sont publiés

Depuis le 1er novembre 2023, les employeurs doivent **remettre aux salariés des documents écrits contenant les informations principales sur la relation de travail**. Pour les salariés travaillant à **l'étranger** pendant plus de 4 semaines consécutives, des informations spécifiques doivent également être fournies. Un arrêté publié le 16 juin 2024 diffuse **les modèles de documents** que les employeurs peuvent utiliser pour remplir cette obligation.

#### Rappel du contexte :

La loi d'adaptation au droit de l'Union européenne du 9 mars 2023 impose aux employeurs de fournir **des informations sur la relation de travail**. Cette obligation est précisée **par le décret du 30 octobre 2023, entré en vigueur le 1er novembre 2023**. Selon ce décret, les employeurs doivent fournir au moins **14 informations essentielles** sur la relation de travail aux nouveaux employés. Ces informations peuvent être transmises sur **support papier ou électronique**, sous condition qu'un moyen de transmission avec une date certaine soit utilisé.

#### Modalités de Communication

Les informations doivent être communiquées selon des délais précis :

- Au plus tard **7 jours calendaires** après la date d'embauche : pour certaines informations principales.
- Au plus tard **un mois** après la date d'embauche : pour d'autres informations principales.

#### Informations pour les salariés travaillant à l'étranger

Les salariés exerçant habituellement en France mais appelés à travailler à l'étranger **pour plus de 4 semaines consécutives** doivent recevoir des **informations spécifiques**. Cela inclut également les salariés détachés dans le cadre de prestations de service relevant de la directive 96/71/CE.

#### Modèles de Documents

L'arrêté du 16 juin 2024 diffuse **cinq modèles de documents** pour aider les employeurs :

1. Document unique regroupant les 14 informations principales : à fournir à chaque salarié.
2. Document avec les 8 informations principales à fournir sous 7 jours : délivré rapidement après l'embauche.
3. Document avec les 6 informations principales à fournir sous 30 jours : délivré dans un délai plus long après l'embauche.
4. Document pour les salariés travaillant à l'étranger : couvrant les informations spécifiques nécessaires pour ces situations.
5. Document pour les salariés détachés : spécifiques aux travailleurs détachés.

Ces documents sont disponibles en annexe de l'arrêté publié au Journal officiel et doivent être **personnalisés** selon la situation de chaque salarié. Ils doivent également **être mis à jour** en cas de changement législatif, réglementaire ou conventionnel après leur publication.



#### Obligations de mise à jour et recours

L'employeur doit **informer** les salariés de toute modification des informations initiales, au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification, sauf si celle-ci découle uniquement de changements législatifs, réglementaires ou conventionnels.

Si un salarié ne reçoit pas les informations requises dans les délais, **il peut saisir le conseil de prud'hommes** après avoir mis en demeure son employeur de les fournir. Si l'employeur ne répond pas **dans les 7 jours calendaires** suivant la réception de la mise en demeure, le salarié peut engager cette procédure.

Pour plus de détails : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049723984>

### Transports routiers : l'employeur peut vérifier le permis des salariés via un téléservice officiel



Les employeurs du transport public routier de voyageurs ou de marchandises peuvent désormais **vérifier la validité du permis de conduire de leurs salariés** grâce au portail **Vérif Permis**, mis en place par le ministère de l'Intérieur.

#### Droit d'accès et vérification du permis de conduire

L'employeur peut demander à tout moment à un salarié de justifier qu'il détient toujours son permis de conduire. Il peut aussi inclure dans le contrat de travail ou le règlement intérieur :

- **Une vérification périodique** du permis ;
- **L'obligation pour le salarié d'informer l'employeur en cas de suspension ou retrait du permis.**

Les entreprises de transport public disposent désormais **d'un droit d'accès aux données relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire de leurs salariés conducteurs.**

#### Ouverture d'un portail payant

**Le téléservice Vérif Permis** nécessite l'ouverture d'un compte et fournit, moyennant un coût variable selon le nombre de conducteurs, l'état des droits à conduire des salariés. Les tarifs sont :

- **Moins de 50 conducteurs** : abonnement annuel de **40 euros HT pour 100 consultations**, puis **0,95 euro HT par consultation supplémentaire.**
- **Plus de 50 conducteurs** : abonnement annuel de **40 euros HT sans limitation**, puis **0,95 euro HT par consultation.**

L'employeur reçoit une **attestation électronique sur l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire, sans information sur le solde de points.** Ce service concerne uniquement les permis de conduire français, avec des données issues du Système national des permis de conduire (SNPC).

#### Droits des salariés

L'employeur doit **informer** les conducteurs salariés de l'utilisation de ces données et de leur droit d'obtenir une **attestation de suppression de l'accès à ces informations à la fin de leur contrat de travail** (arrêté du 15 février 2024, art. 2).

*Pour plus d'informations, consultez : [Verif.permissedeconduire.gouv.fr](https://verif.permissedeconduire.gouv.fr)*

## JO 2024 : Extension de la dérogation au repos dominical à toute la ville de Paris

En prévision d'une affluence exceptionnelle de touristes pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, des **dérogations** ont été mises en place pour permettre aux établissements de vente au détail **d'ouvrir le dimanche**. Initialement limitée à certains arrondissements de Paris, cette dérogation est désormais **étendue à toute la ville**.

### Principes de la dérogation estivale

- Période concernée : **Du 15 juin au 30 septembre 2024**.
- Conditions spécifiques : L'ouverture dominicale des commerces nécessite une **autorisation préfectorale**.

### Types de commerces concernés :

- Commerces de détail alimentaire
- Commerces d'articles de sport et de loisirs
- Librairies-papeteries
- Magasins multi-commerces
- Grands magasins
- Magasins d'habillement-prêt-à-porter
- Magasins de vélos ou de motocycles

### Extension de la dérogation :

- La dérogation au repos dominical s'étend désormais à **tous les arrondissements de Paris**, couvrant les **mêmes secteurs d'activité**.
- L'annonce a été faite par le préfet de Paris par un communiqué de presse. La décision fait suite à des consultations avec les autorités et les maires d'arrondissement.

### Points de vigilance :

- **La dérogation ne peut pas être imposée**. Un **accord écrit** du salarié est requis, avec la possibilité de rétractation moyennant un préavis de 10 jours.
- Le salarié bénéficiera en contrepartie d'une **rémunération doublée** et d'un **repos compensateur équivalent**.

### Comment le mettre en œuvre ?

Les commerçants peuvent demander officiellement la dérogation auprès des services de la préfecture **via le site internet de la préfecture d'Île-de-France**.



**A noter** : Le préfet peut, par arrêté, étendre l'autorisation à l'ensemble des commerçants de la même branche d'activité sans nécessiter de demandes individuelles.

Source : Communiqué de presse du préfet de Paris du 23 avril 2024 - <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/irecontenu/telechargement/115986/865607/file/23.04.2024%20-%20CP%20Ouverture%20des%20commerces%20le%20dimanche.pdf>

## Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels : 11 nouvelles mesures annoncées

Dans un communiqué du 29 avril 2024, le ministère du Travail a annoncé de **nouvelles mesures de prévention** pour enrichir le plan lancé en mars 2022, visant à prévenir les accidents graves et mortels au travail. Ces mesures ciblent les **principaux risques professionnels** comme le risque routier, les chutes de hauteur et l'utilisation de certaines machines. Elles s'adressent en particulier aux publics les plus exposés, notamment les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, indépendants et détachés, ainsi que les employés des TPE-PME.

Ces onze mesures, qui sont mises en œuvre depuis le mois d'avril 2024, sont les suivantes :

1. Développer les **interventions d'inspection du travail** auprès des jeunes en formation professionnelle.
2. Renforcer la **mobilisation** de la branche de l'intérim en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires.
3. Mieux mobiliser les **services de prévention et de santé au travail** pour l'accompagnement des entreprises pour la réalisation et l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
4. Mieux connaître les **malaises** au travail pour mieux les prévenir.
5. Mieux connaître les conséquences **des vagues de chaleur** sur la santé des travailleurs.
6. Renforcer la **prévention** des risques liés aux vagues de chaleur.
7. Poursuivre **l'accompagnement** des entreprises dans la prise en compte **des risques liés aux vagues de chaleur**.
8. Déterminer des **indicateurs** communs sur la sinistralité au travail pour mieux communiquer sur les chiffres des accidents du travail graves et mortels.
9. Améliorer le **système d'inspection du travail** en matière d'information des victimes d'accidents du travail graves et mortels et de leur famille.
10. **Mieux informer sur les démarches à entreprendre en cas d'accident du travail**, notamment mortel, et sur les dispositifs d'accompagnement des victimes, de leur famille et du collectif de travail.

---

## Obligation d'établir la liste des travailleurs exposés à certains agents chimiques avant le 5 juillet 2024

Par décret du 4 avril 2024 concernant la **traçabilité** et le **suivi** des travailleurs exposés ou « susceptibles d'être exposés » à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, chaque employeur a jusqu'au 5 juillet 2024 pour :

- Établir une **liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction**. Cette liste doit contenir : les substances auxquelles le travailleur est susceptible d'être exposé et si possible, la nature, la durée et le degré de l'exposition.
- **Mettre cette liste à la disposition** des travailleurs qui y sont mentionnés.
- **Présenter** également cette liste, de manière anonymisée, **aux autres travailleurs ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE**.
- **Communiquer** cette liste, ainsi que ses actualisations, **à la médecine du travail**.

Source : Culture RH - <https://culture-rh.com/actualites-sociales-juin-2024/>



### Vers une généralisation de la prévoyance collective à tous les salariés à l'horizon 2027 ?



Le 28 mai 2024, des députés ont déposé une proposition de loi pour instaurer une prévoyance collective obligatoire pour tous les salariés à partir du 1er avril 2027. Cette couverture serait financée par une cotisation d'au moins 1,50 % du salaire, avec une participation patronale minimale de 50 %.

**Origine de la proposition de loi :** Cette initiative fait suite à un constat alarmant : environ 5,5 millions de salariés, fonctionnaires et travailleurs indépendants n'ont pas de couverture prévoyance complémentaire satisfaisante. La souscription à une prévoyance complémentaire collective est actuellement obligatoire uniquement pour les cadres en matière de prévoyance décès, mais pas pour les autres salariés, sauf pour la couverture minimale des frais de santé.

**Objectifs de la proposition de loi :** La proposition de loi vise à généraliser les garanties couvrant l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès pour tous les salariés. À partir d'avril 2027, toutes les entreprises seraient tenues de fournir cette couverture complémentaire obligatoire. Le financement de cette prévoyance reposerait au moins à 50 % sur l'employeur, qui devrait cotiser à hauteur de 1,50 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

**Processus de mise en œuvre :** Les organisations syndicales et patronales devront engager des négociations avant le 1er janvier 2025 pour définir le contenu des garanties, la répartition des cotisations entre employeurs et salariés, et les modalités de choix des assureurs. Ces négociations viseront également à assurer une couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de chaque branche.

**Portabilité des droits et protection des salariés :** La proposition de loi prévoit aussi des mesures pour la portabilité des droits, garantissant que les salariés licenciés continuent de bénéficier de leur couverture complémentaire même en cas de résiliation du contrat entre l'entreprise et l'assureur, suite à une décision de la Cour de cassation en février 2024 qui avait limité cette portabilité.

**Information des salariés :** Pour améliorer l'information des salariés, la proposition de loi prévoit que chaque personne aurait le droit d'obtenir un relevé de sa situation individuelle concernant la couverture incapacité, invalidité, et décès. De plus, chaque personne recevrait périodiquement une estimation indicative des prestations d'assurance auxquelles elle ou ses proches pourraient avoir droit en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès. Les modalités de cette information seraient précisées par décret.



# L'actualité paie

### Taux de versement mobilité : les changements au 1er juillet 2024

Une circulaire de l'URSSAF Caisse nationale annonce que le taux du versement mobilité va évoluer à compter du 1er juillet 2024 sur le territoire de certaines autorités organisatrices de la mobilité. Le périmètre de versement de certaines d'entre elles sera en outre modifié.

#### Changements à venir sur le territoire de 38 autorités organisatrices de mobilité ou syndicats mixtes

À partir du 1er juillet 2024, les taux et/ou les périmètres du versement mobilité (VM) évoluent sur le territoire des 38 autorités organisatrices de mobilité ou syndicats mixtes suivants :

- La côtière à Montluel (communauté de communes) ;
- Ardenne Métropole (communauté d'agglomération) ;
- Millau Grands Causses (communauté de communes) ;
- Lisieux Normandie (communauté d'agglomération) ;
- Grand Cognac (communauté d'agglomération) ;
- Agglobus (communauté d'agglomération) ;
- Lamballe Terre et Mer (communauté d'agglomération) ;
- Le Grand Périgueux (communauté d'agglomération) ;
- Pays de Montbéliard (communauté d'agglomération) ;
- Les Portes Euréliennes d'Ile-de-France (communauté de communes) ;
- Quimper Bretagne Occidentale (communauté d'agglomération) ;
- Concarneau Cornouaille (communauté d'agglomération) ;
- Agglomération Toulousaine (syndicat mixte des transports en commun) ;
- Redon Agglomération (communauté d'agglomération) ;
- Territoires Vendômois (communauté d'agglomération) ;
- CapAtlantique La Baule-Guérande Agglo (communauté d'agglomération) ;
- Pornic Agglo Pays de Retz (communauté d'agglomération) ;
- Grand Cahors (communauté d'agglomération) ;
- Grand Villeneuvois (communauté d'agglomération) ;

- Granville Terre et Mer (communauté de communes) ;
- Épernay, Coteaux et Plaine de Champagne (communauté d'agglomération) ;
- Laval Agglomération (communauté d'agglomération) ;
- Thionville Fensch (syndicat mixte des transports urbains) ;
- Forbach-Porte-de-France (communauté d'agglomération) ;
- Nevers (communauté d'agglomération) ;
- Sytral Mobilités (syndicat mixte) ;
- Grand Chambéry (communauté d'agglomération) ;
- Cœur de Savoie (communauté de communes) ;
- Villes Sœurs (communauté de communes) ;
- Bocage Bressuirais (communauté d'agglomération) ;
- Limoges Métropole (communauté urbaine) ;
- Saint-Dié-des Vosges (communauté d'agglomération) ;
- SMCTC d'Eure-et-Loir (syndicat mixte de coordination des transports collectifs) ;
- SMTC de l'Hérault (syndicat mixte des transports en commun) ;
- Vallée de Chamonix Mont-Blanc (communauté de communes) ;
- Tarbes Lourdes Pyrénées (communauté d'agglomération) ;
- Annonay Rhône Agglo (communauté d'agglomération) ;
- Entre Beauce et Perche (communauté de communes).

#### Comment retrouver les taux de versement mobilité ?

Les employeurs concernés pourront retrouver **le taux de versement mobilité applicable** par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF ([www.urssaf.fr](http://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 juillet 2024** à cette date.

### La cotisation AGS passe à 0,25 % au 1er juillet 2024

L'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé d'augmenter le taux de sa cotisation pour le 1er juillet 2024, qui passera de 0,20 % à 0,25 %.

Lors de sa réunion du 18 juin 2024, le conseil d'administration de l'AGS a décidé, compte tenu de la situation économique française et du niveau des défaillances d'entreprise, d'augmenter le taux de sa cotisation à **0,25 % au 1er juillet 2024** (contre 0,20 % sur le premier semestre 2024).

Pour mémoire, **le taux de cotisation AGS avait déjà été relevé de 0,15 % à 0,20 % au 1er janvier 2024.**

Rappelons que cette cotisation, qui à la charge exclusive de l'employeur, est due dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

*Conseil d'administration de l'AGS et communiqué du 18 juin 2024*

---

## IJSS

### IJSS Maladie/Maternité en cas de période de référence incomplète : la réforme est finalement abandonnée

Pour rappel, le décret 2021-428 du 12 avril 2021 instaurait de **nouvelles règles relatives à la reconstitution du salaire en cas de période de référence incomplète pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et maternité**. A l'origine, l'entrée en vigueur devait concerner les arrêts de travail prescrits à compter du 1er octobre 2022 mais la mise en œuvre de ces nouvelles règles avait été reportée de 18 mois en raison des difficultés posées par le texte. **Ces règles devaient s'appliquer aux arrêts de travail prescrits à partir du 1er juin 2024.**

#### Abandon de la réforme :

- Selon une actualité du site Net-entreprises du 30 mai 2024, **la réforme prévue pour le 1er juin 2024 ne sera finalement pas mise en vigueur.**
- La direction de la sécurité sociale a confirmé **l'abandon des dispositions** du décret du 12 avril 2021 concernant le calcul des IJSS en cas de période de référence incomplète.

#### Pérennisation des mesures transitoires :

Disposition actuelle : Les mesures transitoires du décret du 12 avril 2021, en vigueur depuis le 15 avril 2021, continueront de s'appliquer au-delà du 1er juin 2024.

#### Calcul du revenu d'activité antérieur :

- Si le salarié a perçu des revenus pendant la période de référence, le calcul se base sur le revenu d'activité journalier effectivement perçu.
- Si aucun revenu n'a été perçu pendant cette période, le calcul se base sur le revenu d'activité journalier perçu au cours des jours travaillés après la période de référence.

### Le Sénat rejette le projet de bulletin de paie « très » simplifié du gouvernement

Lors de l'examen en première lecture du projet de loi de simplification de la vie économique (SVE), le Sénat a supprimé l'article visant à instaurer **un bulletin de paie « très » simplifié d'ici 2027**.



Pour rappel, ce projet, présenté le 24 avril 2024, prévoyait de réduire le bulletin de paie **à 15 lignes** en regroupant les cotisations sociales en deux lignes (employeur et salarié). Cependant, les employeurs devaient fournir aux salariés **les détails des éléments de rémunération** chaque mois.

#### Raisons du rejet par le Sénat

Le Sénat a estimé que cette simplification **risquait de nuire à l'information des salariés et d'alourdir la charge administrative des entreprises**. Le rapport de la commission spéciale a mis en avant plusieurs critiques :

- Pas de réelle simplification pour les entreprises.
- Risque d'augmenter la charge administrative.
- Absence d'évaluation des coûts pour les employeurs.
- Doutes sur la lisibilité des cotisations pour les salariés.

#### Prochaines étapes

La suppression de l'article 7 a été **confirmée en séance publique**. Le gouvernement pourrait tenter de réintroduire cet article lors de l'examen du projet de loi à l'Assemblée nationale, où il dispose d'une majorité relative.



#### Bon à savoir :

**La dissolution de l'Assemblée Nationale** annoncée par Emmanuel Macron interrompt brutalement la session parlementaire ordinaire.

Dès le lundi 10 juin les travaux ont été suspendus et les séances annulées. C'est le cas du projet de loi de simplification qui reste donc **en suspens** jusqu'à nouvel ordre.



### Focus sur la Prime de vacances Syntec : modalités et points de vigilance

La prime de vacances prévue par la convention collective Syntec est destinée à l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans distinction de classification professionnelle. En effet, tout salarié de l'entreprise a droit au paiement de cette prime.

#### Montant de la Prime de Vacances

Le montant de la prime de vacances **varie** chaque année, car il est calculé en fonction **d'un pourcentage de la masse globale** des indemnités de congés payés acquis par les salariés. Plus précisément, l'employeur doit réserver **l'équivalent de 10 % de cette masse**.

#### Répartition de la Prime

L'employeur a la liberté de **choisir la méthode de répartition de la prime de vacances**, à condition de respecter **le principe d'égalité de traitement entre les salariés**. Il est donc interdit de favoriser de manière discriminatoire une catégorie de personnel, comme l'exclusion des agents de maîtrise (Cass. soc. 13 décembre 2009, n° 05-42.116). De plus, **chaque salarié doit recevoir une prime**, même minime, et il est interdit d'attribuer une prime d'un montant nul (Cass. soc. 8 juin 1994, n° 90-44.197).

#### Base de Calcul

La prime de vacances Syntec se calcule sur la base des indemnités de congés payés acquis et non sur les indemnités compensatrices de congés payés (Cass. soc. 27 janvier 2016, n° 13-26.761).



**Bon à savoir :** Quelle que soit la méthode de répartition choisie, **il est essentiel de la consigner par écrit**. Cela peut être fait par **une décision unilatérale de l'employeur**, soumise au Comité Social et Économique (CSE) le cas échéant, ou par la conclusion d'un accord d'entreprise.

#### Modalités de Versement

La Convention collective propose **plusieurs méthodes de répartition** de la prime de vacances :

- Tous les salariés reçoivent le **même montant** de prime.
- Répartition au **prorata** du salaire, avec une **majoration pour enfant à charge**.
- **Majoration de 10 %** de l'indemnité de congés payés versée à chaque salarié.
- **Répartition au prorata du temps de présence** pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année ou pour les salariés en CDD.



A noter : L'employeur peut également vérifier s'il a déjà versé une prime qui pourrait être considérée comme la prime de vacances. En effet, toutes primes ou gratifications versées à l'ensemble des salariés au cours de l'année peuvent être considérées comme prime de vacances si elles remplissent deux conditions : leur montant doit être au moins égal aux 10 % prévus pour la prime de vacances et elles doivent être versées entre le 1er mai et le 31 octobre.

#### Exceptions

Certaines primes ne peuvent pas **se substituer** à la prime de vacances, selon la jurisprudence :

- L'indemnité de précarité des enquêteurs vacataires (Cass. soc. 3 mai 2006, n° 04-45.567).
- Une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail (Cass. soc. 18 juin 2008, n° 07-41.125).
- Un treizième mois (Cass. soc. 8 juin 2010, n° 08-42.157 et Cass. soc. 21 juin 2023, n° 21-21.150).

#### Date de Versement

La Convention collective ne précise pas de date de versement pour la prime de vacances Syntec, laissant ainsi le choix à l'employeur de la verser en une ou plusieurs fois, **entre le 1er mai et le 31 octobre**. Si un collaborateur quitte l'entreprise avant cette période, le paiement de la prime **n'est pas obligatoire** et il ne peut pas la réclamer au prorata de son temps de présence.

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

Le saviez-vous ?

### Une prime au montant quasi constant versée pendant 4 ans est-elle contractualisée ?

Le 22 mai 2024, la Cour de cassation a examiné une affaire où un salarié contestait la réduction drastique d'une **prime mensuelle** qu'il avait perçue pendant plusieurs années. Cette prime, non prévue par son contrat de travail, variait entre 900 et 1 000 € de 2012 à février 2016, avant de chuter à 56,52 € en 2018. Le salarié arguait que la prime avait été **contractualisée par son versement régulier**, et donc ne pouvait être réduite sans son accord.

La cour d'appel avait **rejeté** la demande du salarié, estimant que la prime ne remplissait pas les critères de constance, de généralité et de fixité nécessaires pour être considérée comme un **usage**. Par conséquent, elle ne reconnaissait pas la prime comme **un droit contractuel** du salarié.

La Cour de cassation a **remis en cause cette approche**, rappelant que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun et peut être établi sans écrit, incluant la possibilité de contractualisation par comportement. Elle a précisé que le **versement régulier d'une prime sur plusieurs années pouvait indiquer une contractualisation**, rendant sa modification unilatérale par l'employeur impossible sans l'accord du salarié.

Conclusion : La Cour de cassation a reproché à la cour d'appel d'avoir abordé la question sous l'angle de l'usage plutôt que celui de la contractualisation. Elle a ainsi renvoyé l'affaire pour réexamen, suggérant qu'une prime versée régulièrement et de manière quasi constante pouvait effectivement être contractualisée, nécessitant l'accord du salarié pour toute réduction de son montant.

Référence : Cass. soc. 22 mai 2024, n° 23-10076 FD

## Vie privée du salarié

### Cacher une relation amoureuse avec une Représentante Syndicale : une faute grave pour un Directeur RH

Dans une décision du 29 mai 2024, la Cour de cassation a jugé qu'un directeur des ressources humaines (RH) ayant dissimulé une relation amoureuse avec une représentante syndicale avait commis une faute grave. Cette dissimulation contrevenait à son **obligation de loyauté** envers son employeur, en raison des risques de conflit d'intérêts liés à leurs rôles respectifs dans l'entreprise.

**Rappel des faits** : Le salarié, occupant un poste de direction RH, avait caché sa relation avec une salariée titulaire de mandats syndicaux. Les deux étaient régulièrement amenés à participer ensemble à des réunions sur des sujets sociaux sensibles, tels que des plans sociaux. La relation n'a pas été révélée à l'employeur, ce qui a conduit à son licenciement pour faute grave.

La cour d'appel a validé le licenciement pour faute grave, soulignant que la déloyauté du salarié était caractérisée par la **dissimulation** de sa relation amoureuse, susceptible d'affecter son exercice professionnel. Le salarié contestait cette décision, invoquant son droit au respect de la vie privée.

Cependant, la Cour de cassation a **confirmé** la décision de la cour d'appel, estimant que la dissimulation de cette relation, en lien direct avec ses fonctions, constituait un manquement à son obligation de loyauté. La Cour de cassation a précisé que **ce n'est pas la relation amoureuse en elle-même qui posait problème, mais le fait de l'avoir cachée, créant ainsi un potentiel conflit d'intérêts**. La décision met en avant que même en l'absence de préjudice prouvé pour l'employeur, le manquement à l'obligation de loyauté **justifiait** le licenciement pour faute grave.

Référence : Cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-16218 FB



### Le salarié qui refuse un nouvel horaire en raison d'impératifs familiaux n'est pas fautif



Dans un arrêt du 29 mai 2024, la Cour de cassation a confirmé qu'un salarié peut légitimement **refuser un changement de ses conditions de travail si cela porte une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale**, notamment pour des obligations familiales impératives.

Dans cette affaire, un agent de sécurité travaillant de nuit a refusé de passer à un horaire de jour pour s'occuper de son enfant handicapé.

#### Contexte

Le salarié, un agent de sécurité de nuit, **a refusé trois affectations** pour un service de jour en invoquant **la nécessité d'être présent auprès de son enfant handicapé**. **Licencié pour faute grave, il a contesté cette décision devant les juges, qui ont jugé son licenciement sans cause réelle et sérieuse**. La cour d'appel avait **validé** sa demande en considérant que son besoin de rester de nuit pour s'occuper de son enfant était justifié par des impératifs familiaux.

L'employeur **avait fait appel**, arguant que le passage à un horaire de jour **était un simple changement de conditions de travail que le salarié ne pouvait refuser**. Cependant, la Cour de cassation a **confirmé** la décision de la cour d'appel, soulignant que ce changement portait **une atteinte excessive** au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale. Le licenciement a donc été jugé **sans cause réelle et sérieuse**.

#### Conclusion

Cette décision rappelle que **si un salarié peut généralement refuser une modification de son contrat de travail, il ne peut pas toujours refuser un simple changement de conditions de travail**. Toutefois, **des exceptions existent** lorsque ce changement **porte une atteinte excessive** à la vie personnelle et familiale du salarié ou est incompatible avec des obligations familiales impérieuses. Dans ce cas précis, **le salarié avait fourni des preuves solides** justifiant son refus de passer à un horaire de jour.

Référence : Cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-21814 FB



---

## NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

[contact@fortify.fr](mailto:contact@fortify.fr)

---

## NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

---

## PLUS D'INFORMATIONS SUR :

[www.fortify-group.com](http://www.fortify-group.com)

[www.fortify.fr](http://www.fortify.fr)

[www.newext-rh.com](http://www.newext-rh.com)