



fortify
HR PARTNER

X **3XPAIE** FORTIFY GROUP W **newext^{rh}** FORTIFY GROUP

Le Récap' RH



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

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Rappels utiles mai 2024	P.3
Prime de partage de la valeur	P.4-5
Assurance chômage	P.6
Crèches d'entreprises	P.6
Projet de loi congé parental	P.7
Projet de loi anti discrimination	P.8
Jeux Olympiques Paris 2024	P.9

L'actualité paie

Déduction forfaitaire spécifique	P.11
Actualités DSN	P.11
Projet Bulletin de paie simplifié	P.12
Exonération TO-DE	P.12
IJSS : nouveau mode de calcul	P.13
Législation congés payés AT/MP	P.14

Le saviez-vous ?

Congés payés	P.16
Santé et sécurité au travail	P.16
Journée de solidarité	P.17

MAI 2024 | NUMÉRO 66



Edito

💡 Le mois de mai va bientôt faire place au mois de juin ! Et si on faisait le point sur les toutes dernières actualités RH ? Dans notre Récap'RH, on vous dit tout sur les nouvelles mesures et projets de loi en cours.⚖️

👉 Côté social, retrouvez les dernières informations sur des thématiques comme le congé de naissance, la prime de partage de la valeur, le projet de loi contre les discriminations, ou encore l'organisation du travail pendant les JO.

\$LANG Côté paie, vous pourrez retrouver les nouveautés concernant la DSN et la DFS, les exonérations mais également :

- le point sur les derniers rebondissements autour du projet de loi sur le bulletin de paie simplifié,
- un focus sur la nouvelle législation concernant l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie.
- le nouveau mode de calcul des IJSS au 1er juin 2024

💡 Dans la rubrique Le saviez-vous, nous évoquerons divers sujets comme les congés payés, la journée de solidarité et la santé au travail.

Bonne lecture ! 📚

L'équipe du Récap'Rh

L'actualité sociale



Rappels

Ce qui change au mois de mai 2024 : brefs rappels

Le mois de mai a apporté avec lui des **changements majeurs** notamment dans le domaine des ressources humaines : reste à charge de 100€ sur le Compte Professionnels de formation, suppression de l'aide sur les contrats de professionnalisation... Fortify fait le point sur les évolutions du mois de mai 2024.

Compte professionnel de formation

L'accès au CPF est désormais conditionné à une **participation financière forfaitaire de 100 €** dès le 2 mai 2024. Il sera indexé sur l'inflation et pourra être revalorisé chaque année au 1er janvier par arrêté ministériel.

Le montant forfaitaire de 100€ est **automatiquement** intégré dans le coût de la formation lors de l'achat sur la plateforme Mon Compte Formation. Il doit être réglé au moment de l'inscription.

Cette nouvelle disposition prévoit des exemptions pour certains groupes : demandeurs d'emploi, salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur, d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCO) ou du compte professionnel de prévention (C2P).



Contrats de professionnalisation

L'aide exceptionnelle de **6000€** pour le recrutement d'un jeune en contrat de professionnalisation a pris fin de façon anticipée. Sont concernés les contrats conclus à partir du 1er mai 2024.

A noter : **les contrats d'apprentissage** ne sont pas concernés par la suppression de l'aide exceptionnelle.



Frais de santé

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

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



Prime de Partage de la Valeur (PPV) : nouvelles précisions sur le Fractionnement

Le 19 avril 2024, la Direction de la sécurité sociale a clarifié **les modalités de versement de la PPV**, notamment sur la possibilité de fractionnement lorsque deux primes sont mises en place au cours de la même année.



Pour rappel, la PPV a été instaurée le 1er juillet 2022 (loi du 16 août 2022).

Son montant modulable est plafonné à 3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire, selon les cas. Le Régime d'exonération a été amélioré par la loi du 29 novembre 2023, incluant un régime renforcé pour les salariés payés moins de 3 SMIC dans les entreprises de moins de 50 salariés et la possibilité de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale.

Depuis le 1er décembre 2023, il est possible de verser deux PPV par année civile. Chaque prime nécessite la mise en place d'un accord ou décision unilatérale.

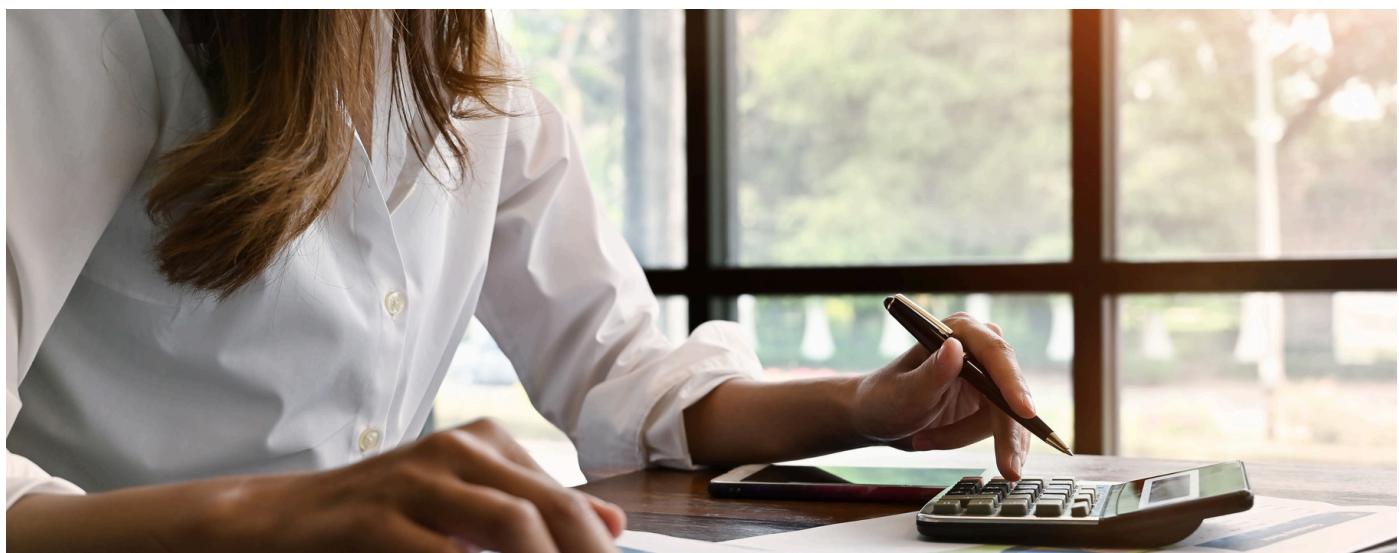
Fractionnement des versements :

- Un employeur peut verser jusqu'à **deux fractions de PPV** par trimestre, à condition que chaque fraction corresponde à une prime distincte.
- Exonération cumulée** des montants des deux PPV dans la limite globale de 3 000 € ou 6 000 € par an.

Les clarifications apportées par le BOSS :

- Il est possible de verser **deux fractions au cours d'un même trimestre, chacune rattachée à une prime distincte**, sous réserve d'un nouvel accord ou d'une nouvelle décision unilatérale pour la seconde prime.

Sources : BOSS, Actualité du 19 avril 2024.



Partage de la valeur : êtes-vous concerné par la négociation avant le 30 juin 2024 ?

La loi « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023 impose à certaines entreprises de **négocier** le partage de la valeur en cas de « bénéfice exceptionnel » d'ici le 30 juin 2024. Depuis le 1er décembre 2023, **les entreprises avec au moins 50 salariés et un délégué syndical** doivent intégrer cette négociation à celle sur la participation ou l'intéressement (c. trav. art. L. 3346-1).

Règle générale :

Les entreprises doivent négocier le partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel lors de la mise en œuvre de la participation ou de l'intéressement. Cette obligation s'applique aussi **aux petites entreprises faisant partie d'une unité économique et sociale (UES) de 50 salariés ou plus.**

Exemptions :

Sont exemptées les entreprises ayant :

- Un **accord de participation ou d'intéressement** incluant déjà les bénéfices exceptionnels.
- Un **régime de participation plus favorable** que la formule légale (c. trav. art. L. 3346-1, II).

Entreprises concernées avant le 30 juin 2024 :

Les entreprises **déjà soumises à la participation** et avec un accord en place **avant le 29 novembre 2023** doivent négocier sur le bénéfice exceptionnel et son partage avant le 30 juin 2024.

Contenu de la négociation

La négociation doit définir :

- Ce qu'est une augmentation exceptionnelle du bénéfice (c. trav. art. L. 3324-1, 1^o).
- Les modalités de partage de la valeur pour les salariés.

Les critères pour définir un bénéfice exceptionnel incluent :

- Taille de l'entreprise et secteur d'activité.
- Bénéfices des années précédentes.
- Événements exceptionnels externes à l'entreprise.
- Opérations de rachat d'actions suivies de leur annulation sans attribution gratuite aux salariés.

Options de partage

Les contreparties peuvent inclure :

- Versement d'un supplément de participation ou d'intéressement (c. trav. art. L. 3324-9 et L. 3314-10).
- Mise en place d'un dispositif d'intéressement.
- Versement d'un supplément d'intéressement ou de participation.
- Abondement d'un plan d'épargne (PEE, PERCO, PERE-CO).
- Versement d'une prime de partage de la valeur.

Bon à savoir :

Les employeurs **doivent négocier de bonne foi**, mais il n'est pas obligatoire de conclure un accord ni de définir unilatéralement des mesures en cas d'échec des négociations.



Chômage

Assurance chômage : vers un durcissement des règles d'indemnisation

Dans un communiqué de presse du 22 avril 2024, le ministère du Travail a confirmé qu'il n'y aura pas d'agrément pour la convention d'assurance chômage. À la place, un décret de carence sera pris pour établir les **nouvelles règles d'indemnisation** à partir du 1er juillet 2024.

Ce décret sera publié au Journal officiel au plus tard **le 30 juin**, après consultation des partenaires sociaux, et sera en vigueur jusqu'en 2027. Le décret respectera le document de cadrage de l'été 2023, qui avait fixé les bases pour la négociation initiale, en assurant l'équilibre financier et le caractère contracyclique de l'assurance chômage, tout en incluant le volet seniors manquant.

Concernant ce volet seniors, le ministère a évoqué la possibilité de **relever les bornes d'âge** pour l'entrée dans la filière spécifique d'indemnisation, mais d'autres mesures sont également envisageables. Ce décret introduira aussi de nouvelles mesures, en ligne avec les annonces de Gabriel Attal, visant à **durcir les conditions d'indemnisation** des demandeurs d'emploi.

Les paramètres d'indemnisation qui seront révisés incluent **la durée d'affiliation, la durée d'indemnisation et le niveau d'indemnisation**.

Le Premier ministre a récemment proposé de **réduire la durée maximale d'indemnisation** (actuellement de 18 mois pour les moins de 53 ans) tout en maintenant *un plancher de 12 mois*, et de durcir la **condition d'affiliation**, par exemple en augmentant la durée minimale requise (actuellement de 6 mois sur les 24 derniers mois).

Pour l'instant, le ministère du Travail n'a pas privilégié une piste en particulier. Les discussions avec les partenaires sociaux doivent encore avoir lieu avant la rédaction définitive du décret. Nous verrons quelles mesures seront finalement adoptées.

Crèches

Le BOSS précise les règles d'exonération des subventions pour la réservation de berceaux



Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a précisé **les règles** concernant l'exonération des subventions versées par les employeurs aux crèches pour la réservation de places pour les enfants des salariés.

Ces subventions ne sont pas considérées comme un avantage en nature et sont donc exclues de l'assiette des cotisations sociales, sous deux conditions : les places ne doivent pas être attribuées **nominativement** et il ne doit y avoir **aucun avantage** tarifaire pour les salariés.

À partir du **1er mai 2024**, le cadre conventionnel entre l'employeur et la crèche doit inclure **des critères objectifs** pour l'attribution des places, et la continuité pour les salariés déjà bénéficiaires peut être un critère objectif. Si ces conditions ne sont pas respectées, l'avantage est réintégré dans l'assiette des cotisations sociales.

Remplacement du congé parental par un congé de naissance : la concertation est lancée



Gabriel Attal a annoncé début 2024 la **transformation du congé parental d'éducation en un congé de naissance** mieux indemnisé, incitant à une répartition entre les deux parents. La ministre chargée de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles a lancé la concertation sur ce sujet.



Réforme du congé parental d'éducation

Pour rappel, le premier ministre a présenté cette réforme **le 30 janvier 2024**. Actuellement, le congé parental suit le congé de maternité ou d'adoption et peut durer jusqu'au **3e anniversaire de l'enfant** ou trois ans après l'adoption. Non rémunéré, il est compensé par la **prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)** versée par la CAF (c. séc. soc. art. L. 531-4).

Vers un congé de naissance plus court et mieux indemnisé

Le 16 mai 2024, Sarah El Haïry, Ministre déléguée chargée de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles a rencontré les partenaires sociaux pour discuter **des modalités du congé de naissance**. Ce congé, prévu pour être plus **court et mieux indemnisé** que le congé parental, vise à permettre aux deux parents d'être présents dans les premiers mois de vie de l'enfant, cruciaux pour son développement.

Les grandes lignes sont :

- Ouverture aux deux parents pour **3 mois chacun**.
- Indemnisation à **50 % du salaire antérieur**, plafonnée à 1 900 € par mois.



Prochaines étapes et concertation

Le congé de naissance sera intégré au **projet de loi de financement de la sécurité sociale** de l'automne 2024, avec une mise en œuvre prévue fin 2025. La concertation se concentre sur :

- L'articulation avec la PreParE, potentiellement maintenue temporairement.
- La possibilité de prendre le congé à temps partiel.
- L'accès au congé pour les indépendants et parents adoptants.
- L'implication des employeurs.



A noter :

Le communiqué n'aborde pas **les droits des salariés après le congé de naissance**. La question de l'accès à un congé similaire au congé parental actuel, permettant de rester auprès de l'enfant jusqu'à ses 3 ans, reste à discuter lors de la concertation.

Communiqué de presse du ministère chargé de l'Enfance, de la jeunesse et des familles du 16 mai 2024

Discrimination

Lutte contre les discriminations : focus sur le projet de loi "Ferracci"

Le député Renaissance Marc Ferracci a déposé à l'Assemblée une proposition de loi visant à systématiser la pratique du «testing» auprès des entreprises et organismes privés ou publics. Son texte destiné à **lutter contre les discriminations** dont souffrent les jeunes des quartiers populaires pourrait être adopté d'ici à la fin de l'année. Fortify fait le point sur ce projet de loi.

Que contient la proposition de loi ?

La proposition de loi vise à généraliser le "**testing**" pour lutter contre les discriminations à l'emploi, au logement, aux prêts bancaires et aux services publics. Elle prévoit la **création d'un service dédié** au sein de la Dilcrah (Délégation Interministérielle contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT) pour mener ces tests.

Généralisation des campagnes de tests : La loi prévoit d'étendre les missions de la Dilcrah pour inclure des **campagnes de tests statistiques**. Le service de la Dilcrah devra réaliser ou financer la mise en œuvre de campagnes de tests statistiques auprès d'entreprises ou d'organismes publics (envoi massif de candidatures à partir de vrais ou faux profils afin d'analyser en détail la réaction de l'organisation testée).

 **A noter : Les sénateurs ont limité ces campagnes aux employeurs de plus de 1 000 personnes.**

Ces campagnes seront menées suivant les **orientations établies par le gouvernement**, après consultation de la Défenseure des droits et, sur amendement sénatorial, d'une ou plusieurs associations de lutte contre les discriminations et des syndicats et organisations patronales représentatifs.

Publication d'un rapport d'activité annuel : Ce service devra également élaborer et publier chaque année un **rapport d'activité**, présentant notamment les données quantitatives et qualitatives sur l'état des discriminations en France obtenues à partir des campagnes de tests ainsi que les bonnes pratiques en matière de non-discrimination.

Où en est le projet de loi ?

Le 12 mars 2024, le Sénat avait adopté avec modifications, en première lecture, la proposition de loi. La proposition de loi avait été déposée **le 4 juillet 2023** et avait été adoptée avec modifications, en première lecture, par l'Assemblée nationale le 6 décembre 2023.

Le gouvernement avait engagé la procédure accélérée sur ce texte le 16 novembre 2023.

Le 10 avril 2024, députés et sénateurs, réunis en commission mixte paritaire, n'ont pas trouvé d'accord sur un texte final. La proposition de loi doit donc faire l'objet d'une deuxième lecture.

Le Sénat a supprimé plusieurs missions initialement confiées à la Dilcrah

- informer, conseiller et orienter les personnes souhaitant réaliser des tests individuels de discrimination
- réaliser à la demande des personnes s'estimant victimes d'une discrimination des tests individuels
- assister les employeurs ou les organismes visés par des campagnes de tests pour corriger les situations de discrimination.

Par ailleurs, les députés avaient prévu des sanctions pour discrimination, comme l'obligation de négocier des accords anti-discriminatoires, de publier les résultats des tests et des amendes jusqu'à 1% de la masse salariale. Le Sénat a jugé ces mesures peu lisibles et trop lourdes, les supprimant du texte.

Source : [Assemblée nationale : Dossier législatif sur la lutte contre les discriminations par tests individuels et statistiques.](#)

Jeux Olympiques : publication d'un guide sur l'aménagement de l'organisation du travail

Le 23 avril 2024, le Ministère du Travail a publié un guide intitulé « **Aménager l'organisation du travail pendant les Jeux Olympiques et paralympiques** », destiné aux entreprises pour minimiser l'impact des JO 2024 sur leur fonctionnement quotidien et assurer la continuité de leur activité. Ce guide rappelle les **aménagements** prévus par le Code du travail et invite à la concertation avec le Comité social et économique (CSE) ou les délégués syndicaux. Fortify fait le point sur les principaux aménagements proposés.

Adaptation des horaires de travail

Les entreprises peuvent **décaler** les horaires pour éviter les pics d'affluence dans les transports, en modifiant les horaires collectifs ou les heures d'ouverture, avec consultation du CSE.

Recours aux congés payés, aux JRTT et au télétravail

- **Congés payés** : Fermeture de l'établissement ou organisation des départs en congé par roulement, après consultation du CSE.
- **JRTT** : Les employeurs peuvent imposer la prise de jours de repos du contingent « patronal » selon l'accord collectif.
- **Télétravail** : Mobilisation des souplesses prévues dans les accords ou chartes de télétravail.

Adaptation de la durée du travail

- **Durées maximales de travail** : La durée quotidienne peut être étendue de 10 à 12 heures et la durée hebdomadaire de 48 à 60 heures, par accord ou autorisation administrative. La moyenne hebdomadaire sur 12 semaines peut passer de 44 à 46 heures.
- **Repos quotidien** : Peut être réduit de 11 à 9 heures par accord ou décision administrative.
- **Repos dominical** : Dérogations possibles pour certains secteurs sans autorisation administrative. Une nouvelle dérogation spécifique aux JO est établie du 15 juin 2024 au 30 septembre 2024 dans les communes proches des sites de compétition.
- **Repos hebdomadaire** : Suspension temporaire possible pour les établissements connaissant un surcroît de travail lié aux JO, notamment du 18 juillet au 14 août 2024 pour les activités de captation et diffusion des compétitions.

Pour simplifier les démarches, un guichet unique géré par la DRIEETS Ile-de-France centralise les demandes administratives liées à la durée du travail : drieets-idf.jop2024-travail@drieets.gouv.fr.

Instauration d'une contravention en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations :

Le décret n°2024-338 du 12 avril 2024 instaure une contravention pour les employeurs qui ne respectent pas les obligations prévues au 4e alinéa de l'article 25 de la loi n°2023-380 du 19 mai 2023, liée aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024. Cet article traite du volontariat des salariés pour travailler le dimanche, du respect de leur droit de vote et de l'octroi des contreparties. Il précise que les salariés doivent être volontaires pour travailler le dimanche et peuvent revenir sur leur décision en informant leur employeur par écrit avec un préavis de 10 jours.

Augmentation du forfait télétravail de la fonction publique à l'occasion des JO 2024 :

Pour compenser les frais supplémentaires liés au télétravail, les agents publics bénéficient d'une indemnité forfaitaire. À l'occasion des JO 2024, le montant de cette indemnité a été augmenté pour l'année 2024. Un arrêté publié le 20 avril 2024 fixe ce montant à 282,24€, contre 253,44€ habituellement, ajoutant ainsi 10 jours supplémentaires d'indemnités de télétravail.

A close-up photograph of a white electronic calculator resting on a surface with blurred financial documents in the background. The calculator's numeric keypad and basic arithmetic operators (+, -, ×, =) are clearly visible. An orange rectangular overlay contains the text "L'actualité paie".

L'actualité paie

Sortie progressive de DFS et recueil du consentement : les modifications du BOSS

Dans sa mise à jour du 19 avril 2024, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a introduit des **modifications** aux règles relatives au recueil du consentement des salariés dans les huit secteurs impactés par la suppression progressive de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels.

L'objectif de ce changement de doctrine est **d'harmoniser les procédures** pour les salariés embauchés avant et après le 1er janvier 2023 et simplifier les démarches pour l'employeur.

Le BOSS précise que, pour ces salariés, le **consentement** préalablement obtenu reste valable jusqu'à la suppression complète du dispositif. Cependant, si ce consentement avait été donné pour une durée déterminée, les employeurs devront le redemander à l'expiration de cette période.

[BOSS – Actualité du 19/04/2024](#)

Qualité des données sociales déclarées : la feuille de route 2024-2025 de l'Urssaf

L'Urssaf, en collaboration avec la Direction de la sécurité sociale (DSS), a lancé une **feuille de route** pour 2024-2025 afin d'améliorer la qualité des données sociales que les employeurs déclarent via la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Cette initiative a pour objectifs :

- Garantir l'exactitude des droits sociaux des employés.
- Lutter contre le non-recours aux prestations sociales.
- Réduire la fraude.

Le plan d'actions pour 2024-2025 met l'accent sur la **fiabilisation** des données individuelles et partenaires, tout en renforçant le soutien aux entreprises pour prévenir et corriger les anomalies.

[Conformité des données sociales – Feuille de route 2024-2025](#)

DSN : Déclarer le taux de contribution d'Assurance chômage Bonus/Malus

La fiche 2572 concernant les **modalités déclaratives** du taux de contribution d'assurance chômage dans le cadre du bonus-malus a été mise à jour le 8 avril 2024. Cette mise à jour concerne les employeurs d'au moins 11 salariés dans les sept secteurs d'activité où le taux de séparation dépasse 150%. Pour ces employeurs, le taux de cotisation peut varier **entre 3% et 5,05%**, en fonction du taux de séparation enregistré au cours de l'année précédente.

Voici les modalités déclaratives du taux de cotisation d'assurance chômage bonus/malus :

Maille agrégée :

- CTP 725 dans la plupart des cas.
- CTP 769 pour les employeurs affiliés à une caisse de congés payés.

Maille nominative : Les modalités déclaratives restent inchangées.

[Modalités déclaratives du taux de contribution d'Assurance chômage dans le cadre du bonus-malus – Fonctionnement général](#)

[Lire notre article](#)

Projet de loi "simplification" : la commission spéciale du Sénat supprime les dispositions sur le bulletin de paie

Les sénateurs ont très largement remanié le **projet de loi sur la simplification de la vie économique**, examiné par une commission spéciale ce mardi 28 mai, en supprimant plusieurs dispositifs présentés par l'exécutif comme un allégement des contraintes administratives qui pèsent sur les entreprises. L'une des mesures phares du texte, **la fiche de paie simplifiée**, a fait les frais de cet élagage, car jugée toute aussi contraignante pour l'employeur que le format actuellement en vigueur.

- Pour rappel, le gouvernement souhaitait simplifier considérablement le bulletin de paie en le réduisant à **15 lignes maximum** afin de tenir sur une seule page. Le nouveau format avait pour objectif de rendre le bulletin de paie plus lisible pour les salariés et de simplifier la charge administrative des employeurs. Il devait être mis en place d'ici 2027 après consultation des partenaires sociaux.

Suite à l'examen du projet de loi par le Sénat, ce projet de bulletin simplifié ne verra donc pas le jour.

Le Sénat a en effet estimé que la simplification envisagée **n'allait pas dans le bon sens** :

« Il semble que cet article ne constitue pas une simplification, dans la mesure où la suppression de certaines lignes du bulletin de paie s'accompagne d'une nouvelle obligation pour l'employeur. Ce dernier devrait continuer de collecter ces mêmes éléments, les conserver et les mettre à disposition de manière sécurisée pour les salariés », a justifié l'un des deux rapporteurs, le centriste Yves Bleunven.

Source : www.publicsenat.fr/actualites/parlementaire/simplification-de-la-vie-economique-en-commission-les-senateurs-font-disparaître-la-fiche-de-paie-simplifiée

Exonération TO-DE

Secteur agricole : l'exonération TO-DE est renforcée au 1er mai 2024



Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a annoncé que, **à partir du 1er mai 2024**, le niveau maximal de l'exonération TO-DE (travailleurs occasionnels-demandeurs d'emploi) dans le secteur agricole passe de 1,2 à 1,25 SMIC. Cette **exonération** concerne les employeurs embauchant des travailleurs occasionnels en CDD ou des demandeurs d'emploi en CDI, offrant une réduction mensuelle de cotisations patronales.

Initialement prévue pour être supprimée, l'exonération a été prolongée **jusqu'à fin 2025**, et le gouvernement prévoit de la pérenniser au-delà.

La **hausse du plafond** est applicable aux cotisations dues pour les périodes d'emploi à compter du 1er mai 2024, y compris pour les contrats en cours.

Changement de modalité de calcul des IJSS à compter du 1er juin 2024

A compter du 1er juin 2024, le calcul des IJSS va bientôt connaître d'importants changements. Actuellement basé sur les **trois derniers mois** d'activité d'un salarié avant un arrêt maladie, ce mode de calcul sera **ajusté** pour mieux refléter l'activité réelle des employés. Cette réforme, initialement prévue pour entrer en vigueur le 1er octobre 2022, a été reportée **au 1er juin 2024**.

Les gestionnaires de paie doivent se préparer à ces nouvelles modalités. Fortify fait le point les règles en vigueur avant et après le 1er juin 2024, ainsi que les implications pratiques pour le traitement des dossiers de paie.



Avant le 1er Juin 2024 :

Actuellement, les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) **sont calculées sur la base des revenus des trois derniers mois d'activité avant le début d'un arrêt maladie**. Si un salarié n'a pas une activité complète sur cette période (en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois), le salaire de référence est reconstitué sur l'ensemble du mois en question.

Ces modalités de calcul, issues de la loi de financement de la Sécurité sociale du 24 décembre 2019, ont connu une période transitoire du 15 avril 2021 au 30 septembre 2022. Durant cette période, si un mois de référence n'est pas complet, le salaire est calculé sur **l'ensemble du mois** à partir du salaire journalier perçu. Par exemple, pour un salarié entrant le 16 septembre, le salaire de référence de septembre est recalculé sur l'ensemble du mois à partir du salaire journalier. Si aucun salaire n'est perçu sur la période de référence, c'est le salaire des mois suivants qui sert de base.

Cette période transitoire se termine **au 1er juin 2024**.



À compter du 1er Juin 2024 :

À partir du 1er juin 2024, une nouvelle méthode de calcul des IJSS sera mise en place pour mieux refléter l'activité réelle des salariés.

- **Calcul en fonction de l'activité réelle** : Si un salarié n'a pas travaillé durant l'ensemble de la période de référence, les IJSS seront calculées **selon le taux journalier basé sur le salaire soumis à cotisation perçu pendant les jours calendaires travaillés**.
- **Absence d'activité sur la période de référence** : Si aucun salaire n'a été perçu durant la période de référence, le taux journalier des IJSS sera déterminé **en fonction du salaire perçu après cette période et des jours calendaires travaillés correspondants**.

Exemples pratiques :

- Pour un arrêt débutant le 5 octobre et une entrée le 16 septembre, le taux journalier sera calculé sur la période du 16 au 30 septembre.
- Pour une entrée le 3 octobre et un arrêt débutant le 5 octobre, le taux journalier sera calculé sur le salaire perçu du 1er au 2 octobre.

Source : www.net-entreprises.fr/dsn-ijss-report-au-1er-juin-2024-de-lentree-en-vigueur-du-decret-n2024-428-du-12-avril-2021/

Congés payés et arrêt maladie : le point sur la nouvelle réglementation

En réponse aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre dernier, la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a définitivement été adoptée, et promulguée **au Journal officiel du 23 avril 2024**. Les dispositions qu'elle prévoit et plus particulièrement celles de l'article 37 relatif aux droits à congés payés pendant un arrêt maladie, entrent en vigueur à compter du 24 avril 2024. En effet, le Conseil constitutionnel n'a pas été saisi.



Ce qu'il faut retenir :

- Acquisition de **2,5 jours ouvrables par mois** pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Pour les arrêts maladie courants : **2 jours ouvrables par mois**.
- **Délai maximum de report des congés payés fixé à 15 mois avec rétroactivité** : les employés ont la possibilité de reporter leurs congés non pris sur une période maximale de 15 mois, avec la garantie de récupérer ces droits antérieurs.
- **Délai de forclusion de 2 ans** à partir de la publication de la loi. Au-delà de cette période, les salariés **ne pourront plus revendiquer** des rappels de congés payés antérieurs.
- **Nouvelle obligation pour les employeurs** d'informer les salariés de retour d'arrêt maladie dans un délai d'un mois sur leurs droits à congés. Cette information doit être **transmise par tout moyen** conférant une date certaine à sa réception, notamment par le biais du bulletin de paie.
- **Ce qui change pour la règle du 1/10e** : La rémunération fictive correspondant aux périodes d'arrêt maladie **n'est prise en compte qu'à hauteur de 80 %** (contre 100 % pour un AT/MP par exemple)



Bon à savoir : Le logiciel de paie Silae s'adapte pour se conformer à la législation

Avec l'adoption de cette loi, cette application s'impose à tous de fait. **Le logiciel de paie Silae** va s'adapter en conséquence. L'éditeur a prévu une mise à jour en plusieurs temps.

Deuxième quinzaine de mai :

- Suppression de la méthode 343 permettant d'appliquer la jurisprudence du 13 septembre 2023.
- Prise en compte des périodes de maladie non professionnelle dans les régularisations de solde CP à la clôture de l'exercice en cours (juin 2023 – mai 2024) afin de générer des compteurs N-1 prenant en compte la nouvelle loi DADDUE, que la méthode 343 ait été appliquée ou non.
- Le déplafonnement des arrêts AT/MP à 12 mois et l'éventuelle régularisation associée sur l'exercice en cours et pour les périodes futures.
- Un état de synthèse permettant de détailler l'acquisition des CP au titre de la maladie pour les salariés concernés.

Fin mai :

La nouvelle gestion en rythme de croisière (à partir de l'exercice commençant le 1er juin 2024) de l'acquisition de 2 jours de congés par mois au titre de la maladie non professionnelle dans les soldes de CP N.

Courant juin :

Des états permettant d'anticiper d'éventuelles régularisations de périodes antérieures pour les salariés ayant quitté l'entreprise ou étant encore présents à l'effectif.

Lire notre article >



Le saviez-vous ?

Congés payés

L'employeur peut-il imposer la prise de congé cet été ?

La réponse est OUI. ✓

- La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année.
- Dans tous les cas, elle comprend **obligatoirement** la période légale du 1er mai au 31 octobre.
- Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

La période de prise des congés payés est fixée :

- Soit par la convention collective ou un accord d'entreprise
- Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du CSE.

💡 Bon à savoir

- ➔ L'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés en cas de fermeture de l'entreprise.
- ➔ La date des départs en congés est communiquée à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.
- ➔ L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié sauf en cas de circonstances exceptionnelles (commande exceptionnelle, remplacement d'un salarié décédé ...). L'employeur doit alors avertir le salarié au moins 1 mois avant le report.

[Lire notre article](#)



SST

Le saviez-vous ? Désigner un salarié compétent en matière de risque professionnel est obligatoire !

⚖ Que nous dit le code du travail ? (Art. L. 4644-1 et R. 4644-1)

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur doit **désigner un ou plusieurs salariés compétents** pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP).

💡 Bon à savoir

➔ Toutes les entreprises sont-elles concernées ? **Oui**, peu importe leur taille

➔ Qui peut être désigné Salarié Compétent en Santé ?

- Soit une personne déjà présente dans l'entreprise.
- Soit une personne spécialement recrutée pour mener cette mission.
- Soit des intervenants extérieurs.

➔ Quelles sont les missions du SDC (Salarié Désigné Compétent) ?

- L'évaluation des risques par la réalisation de diagnostics.
- Planification d'actions s'inscrivant dans la démarche de prévention.
- Suivi de la mise en œuvre de ses actions.

➔ Qui porte la responsabilité en cas d'accident ? **L'employeur est seul responsable.**



Attention :

- Il est interdit d'imposer un jour de congés payés au salarié en guise de journée de solidarité.
- Vous ne pouvez pas fixer votre journée de solidarité sur un jour férié et fermer l'entreprise ce jour là.
- Le salarié qui ne veut pas venir travailler au titre de la journée supplémentaire annuelle peut demander à poser un congé payé, un RTT, du repos compensateur, un congé sans soldes.
- Cette journée est fériée pour les stagiaires car ils « ne sont pas soumis au droit commun du Code du travail et notamment à la législation sur la journée de solidarité ».
- Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas les travailleurs mineurs puisque, sauf rares exceptions, le travail des salariés de moins de 18 ans est interdit pendant les jours fériés.
- Les salariés changeant d'employeur en cours d'année effectuent une seule fois la journée de solidarité.

La journée de solidarité : mode d'emploi et mise au point

La journée de solidarité a été instituée par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées. Cette journée était fixée initialement le lundi de Pentecôte, jusqu'alors un jour férié et chômé.

Pour autant, le lundi de Pentecôte lundi n'a jamais disparu de la liste des jours fériés (article L. 3133-1 C.trav)

Depuis 2008, les modalités d'exécution de la journée de solidarité doivent être fixées via un accord collectif. Mais, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur fixe ces modalités.

Le lundi de Pentecôte n'est donc pas la journée de solidarité « par défaut »



Pour rappel : la journée de solidarité, c'est le travail de 7 heures (pour un temps plein) antérieurement non travaillées. Pour les salariés à temps partiel, intérimaires ou non mensualisés, la journée de la solidarité est calculée au prorata de la durée normale de travail du salarié.

La journée de solidarité dans le privé prend généralement la forme d'une journée de travail supplémentaire sur l'année, cette journée n'étant pas rémunérée. Il peut s'agir de travailler :

- soit pendant un jour férié qui était précédemment chômé autre que le 1er mai (comme le lundi de Pentecôte) ;
- soit lors d'une journée de RTT ;
- soit selon toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (comme travailler un samedi, par exemple).





fortify
GROUP

NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS



Lyon (siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com

www.fortify.fr

www.newext-rh.com