

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Loi DDADUE	P.3 à 5
Congé enfant malade	P.6
Loi Partage de la valeur	P.7

L'actualité paie

Complémentaire santé	P.9
Compte AT/MP	P.9
Montant net social	P.10
DSN	P.10
Aides exceptionnelles	P.11
Tickets restaurant	P.11
PLFSS 2024	P.12

Le saviez-vous ?

Clause de non concurrence	P.14
Frais de transport	P.14
Obligation de sécurité	P.15
Licenciement	P.15

Edito

Bienvenue dans cette nouvelle édition du **Récap'RH** qui clôture le mois de novembre et nous plonge au cœur de l'actualité paie et sociale du mois.

Ce mois-ci a été marqué par des **évolutions** significatives dans le domaine de la paie et de la gestion sociale.

Côté **social**, retrouvez la checklist des nouvelles informations à communiquer aux salariés dans le cadre de la loi DDADUE. Nous faisons également le point sur des sujets essentiels tels que le congé enfant malade et le projet de loi sur le partage de la valeur.

Côté **paie**, ne manquez pas les évolutions à venir concernant la complémentaire santé, le montant net social, les aides exceptionnelles, et bien sûr, les dernières informations sur les tickets restaurant.

Dans notre rubrique **Le Saviez-vous**, retrouvez les grandes actualités jurisprudentielles de ce mois-ci, et d'autres informations RH qui ont suscité notre attention.

L'équipe Fortify reste disponible pour vous tenir informés des actualités paie et sociales. Pour tout complément d'informations, contactez-nous à l'adresse conseil@fortify.fr.

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

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

Transposition des dispositions européennes en matière d'information des salariés sur la relation de travail et sur les postes à pourvoir

Un décret publié le 31 octobre, impose de nouvelles obligations d'informations pour les salariés embauchés à compter du 1er novembre 2023.

Il entre dans le cadre de la loi DDADUE qui harmonise le droit français avec le droit européen et vise à mieux protéger les salariés.

- L'employeur doit désormais fournir par écrit au salarié les informations principales relatives à la relation de travail.
- Certaines informations doivent être communiquées au salarié dans un délai de 7 jours à compter de l'embauche, d'autres dans un délai d'un mois (voir le tableau ci-dessous)

DÉLAI 7 JOURS



L'identité des parties à la relation de travail
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi
La date d'embauche
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai (2)
Les éléments constitutifs de la rémunération telle que définie par le code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération (2)
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes (2)

DÉLAI 1 MOIS

Dans le cas du salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est
Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à ses obligations en la matière (2)
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée (2)
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail (1)
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (3)
Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées (2)
Les éléments constitutifs de la rémunération telle que définie par le code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération (2)
<p>(1) Le salarié appelé à travailler à l'étranger doit recevoir des informations supplémentaires (c. trav. art. R. 1221-36, nouveau).</p> <p>(2) Possibilité d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables</p> <p>(3) Cette information remplace, à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord, la notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement</p>

A noter :

Lorsqu'une ou plusieurs informations répertoriées dans le tableau ci-avant n'ont pas été communiquées à un salarié recruté avant le 1er novembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans les délais requis selon la nature des informations : communication individuelle au salarié au plus tard le 7^e jour calendaire à compter de la date d'embauche ou au plus tard 1 mois à compter de la même date.

Comment remettre les informations ?

La communication doit se faire sous **format papier ou électronique** par tout moyen donnant date certaine.

L'employeur peut les adresser sous format électronique dans les conditions suivantes :

- si le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous **format électronique** ;
- à la condition que les informations puissent être **enregistrées et imprimées** ;
- à la condition de conserver un **justificatif** de la transmission ou de la réception de ces informations.

Lorsqu'une ou plusieurs des informations doivent être modifiées, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification.

Informations dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger

Le salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France et appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à **4 semaines consécutives** doit, en plus des informations listées ci-avant, se voir délivrer d'autres informations.

Les informations supplémentaires à communiquer avant son départ sont les suivantes :

- le ou les pays dans lesquels le **travail à l'étranger** est effectué et la durée prévue ;
- la devise servant au paiement de la **rémunération** (avec possibilité d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables) ;
- le cas échéant, les **avantages** en espèces et en nature liés aux tâches concernées ;
- les **renseignements** indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

Dans le cadre d'une prestation de service transnationale en UE ou dans l'EEE :

Le salarié détaché dans le cadre d'une prestation de services transnationale appelé à travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives doit également être informés des éléments suivants :

- de la **rémunération** à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État d'accueil (avec possibilité d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables) ;
- le cas échéant, des **allocations** propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;
- l'adresse du **site internet national** mis en place par l'État d'accueil conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2 de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE.

Salariés en CDD : Information sur les postes à pourvoir en CDI

Pour rappel, la loi du 9 mars 2023 impose à l'employeur de **délivrer une information** sur les postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise au salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui le lui demande et qui justifie d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise. L'entreprise qui recourt à un intérimaire a le même type d'obligation à son égard.

Le décret du 30 octobre 2023 définit les **modalités** de cette nouvelle obligation d'information :

- Ainsi, le salarié en CDD ou le salarié temporaire doit formuler sa demande **par tout moyen** donnant date certaine à sa réception (c. trav. art. D. 1242-8 et D. 1251-3-1 nouveaux).
- De son côté, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice fournit **par écrit** la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.
- L'employeur ou l'entreprise utilisatrice est **dispensé** de répondre lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.
- S'il s'agit d'un particulier ou une entreprise **de moins de 250 salariés**, il peut répondre oralement à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret du 30 octobre 2023 (JO du 31), soit le 1er novembre 2023 (décret 2023-1004 du 30 octobre 2023, art. 7).

Vers la fin du certificat médical pour bénéficiaire d'un congé enfant malade ?



Dans le cadre de l'examen de la proposition de loi visant à améliorer l'accès aux soins, dite « Valletoux » du nom du député Horizons qui la porte, un amendement sur le congé enfant malade prévu par le code du travail a été adopté au Sénat. Cet amendement se propose de **remplacer le certificat médical**, dont la production est aujourd'hui exigée du salarié pour bénéficier d'un congé pour enfant malade, par une **attestation sur l'honneur**.

📌 Pour rappel :

La durée de ce congé est **au maximum de 3 jours par an**. Elle est portée à **5 jours** si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Des dispositions conventionnelles, un usage ou encore le **contrat de travail** peuvent prévoir des modalités plus favorables (ex. : congé rémunéré, congé plus long).

À l'avenir, une attestation sur l'honneur ?

La proposition de loi visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels a été adoptée, en première lecture, au Sénat le 25 octobre 2023. Dans ce cadre, les sénateurs ont adopté un amendement sur le congé enfant malade.

Cet amendement prévoit de modifier l'article L. 1225-61 du code du travail, en remplaçant l'obligation de produire un certificat médical par une attestation sur l'honneur. Ainsi, la maladie ou l'accident de l'enfant ne seraient plus « constatés par certificat médical » mais « attestés sur l'honneur ».

L'objectif est d'exonérer les médecins de certains actes jugés « superflus » et ainsi de leur redonner du « temps médical »

Où en est la proposition de loi ?

Le texte va désormais faire l'objet d'une **commission mixte paritaire (CMP)** avec les députés, dans l'objectif de dégager une version commune. Si la CMP est conclusive, le texte de compromis élaboré par les députés et les sénateurs sera examiné et voté par le Sénat et l'Assemblée nationale. En cas d'échec de la CMP, le projet de loi sera examiné en nouvelle lecture par l'**Assemblée nationale**, puis à nouveau par le Sénat, avant un ultime passage à l'Assemblée, qui aura le dernier mot.

Proposition de loi visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels, art. 2 quater A, texte adopté par le Sénat ; Amendement n° 99 rect. ter ; https://www.senat.fr/amendements/2023-2024/49/Amdt_99.html

Projet de loi partage de la valeur : ce qui va changer

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

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

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

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

Bénéfices exceptionnels :

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

Prime PPV

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

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

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

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

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

A person in a blue shirt is working at a desk. They are using a laptop, a calculator, and a notebook. A cup of coffee is visible in the background. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

L'actualité paie

Complémentaire santé couvrant les ayants droit à titre obligatoire : l'employeur doit financer au moins 50 % de la cotisation globale

À l'occasion d'une mise à jour qui entrera en vigueur le 1er novembre 2023, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) reprend une ancienne question/réponse selon laquelle lorsque la complémentaire santé d'entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire, l'employeur doit s'engager à financer au moins 50 % de la cotisation globale, dite « famille ».



Rappels :

Pour que les contributions patronales finançant un **régime de prévoyance complémentaire** (y inclus frais de santé) ou de retraite supplémentaire d'entreprise puissent bénéficier du régime social (et fiscal) de faveur, elles doivent répondre à plusieurs conditions, notamment que le régime de protection sociale d'entreprise revête un caractère **collectif et obligatoire** (c. séc. soc. art. L. 242-1 et R. 242-1-5).

Le respect du caractère obligatoire du régime n'est pas apprécié au regard des éventuels ayants droit du salarié, pour lesquels la couverture peut être obligatoire ou facultative (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 750, 01/11/2023).

Cependant, un régime de prévoyance ne peut pas prévoir l'adhésion des ayants droit d'une partie seulement des salariés couverts par le régime. Il doit être uniformément obligatoire ou bien facultatif pour les ayants droit de l'ensemble des bénéficiaires du régime.

En termes de règles de paye, les conséquences du caractère obligatoire ou facultatif de l'adhésion des ayants droits sont les suivantes :

- si la couverture des ayants droit est **facultative**, la contribution patronale versée pour couvrir ceux qui sont affiliés au régime est intégralement soumise à cotisations, comme n'importe quel élément de salaire ; en revanche, l'exonération n'est pas remise en cause pour les contributions de l'employeur versées pour assurer la couverture des salariés.
- si l'adhésion des ayants droit est **obligatoire**, la contribution patronale versée à leur bénéfice est **exonérée** dans les mêmes limites que les contributions patronales versées au profit des salariés de l'entreprise (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 750, 01/11/2023).

Complémentaire santé couvrant les ayants droit à titre obligatoire

Dans sa version qui entrera en vigueur le **1er novembre 2023**, le BOSS précise que si la complémentaire santé d'entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire, l'employeur doit s'engager à prendre en charge **au moins 50 % de la cotisation globale**, dite « famille » (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 750, 01/11/2023).

Actualité BOSS du 26 octobre 2023 ; BOSS, Protection sociale complémentaire, § 980, 01/11/2023

Compte AT/MP

Compte AT/MP : l'inscription doit être réalisée avant le 11 décembre 2023

Pour information, les employeurs ont **jusqu'au 11 décembre 2023** pour s'inscrire au compte AT/MP de l'Assurance maladie. Cette inscription est obligatoire pour recevoir électroniquement le taux de cotisation AT/MP, remplaçant ainsi les notifications papier.

Toutes les entreprises relevant du **régime général de la Sécurité sociale** doivent s'inscrire, et une fois fait, elles recevront les notifications de taux par voie électronique. L'article détaille les démarches d'inscription pour ceux possédant déjà un compte Net-entreprises.fr et pour ceux qui doivent en créer un. Il souligne que seul le chef d'entreprise ou son représentant légal peut recevoir la notification électronique du taux de cotisation AT/MP.

En cas de non-inscription, des **pénalités réglementaires** peuvent être appliquées par la caisse régionale, variant selon l'effectif de l'entreprise.

Montant net social : revirement du BOSS sur les IJSS subrogées et les contributions de protection sociale complémentaire

Dans une mise à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), la Direction de la sécurité sociale (DSS) annonce des changements importants concernant le **calcul du Montant Net Social (MNS)** à partir de 2024.

D'abord, les **Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)** subrogées devront être incluses dans le calcul du MNS sur les bulletins de paie et dans les déclarations sociales (DSN). Cela diffère de la pratique précédente où l'employeur ne tenait pas compte des IJSS, même lorsqu'il les versait **en subrogation**.

Ensuite, les contributions finançant des **garanties** de protection sociale complémentaire vont subir un changement majeur : contrairement à la position antérieure de l'administration, toutes les contributions patronales et salariales finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire devront être exclues du calcul du MNS. Auparavant, seules certaines contributions étaient prises en compte, ce qui pouvait augmenter artificiellement le MNS et avoir un impact sur des prestations telles que le RSA et la prime d'activité.

Les modifications prévues sont détaillées, expliquant comment intégrer les IJSS subrogées dans le MNS et comment exclure toutes les contributions de protection sociale complémentaire, qu'elles soient salariales ou patronales, sauf celles finançant une complémentaire Frais de santé à caractère collectif et obligatoire.

Ces changements entreront en vigueur **dès janvier 2024** et pourraient également entraîner une révision des modèles de bulletin de paie pour refléter ces ajustements et rendre la compréhension du MNS plus claire pour les salariés.

DSN

Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : déclaration en DSN de la nouvelle contribution de 30 %

La nouvelle directive publiée le 14 novembre 2023 clarifie comment déclarer en DSN la **contribution patronale de 30 %** imposée depuis le 1er septembre 2023 sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et les indemnités de mise à la retraite.

Depuis cette date, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a changé le régime social des indemnités de rupture, les rendant exonérées de certaines cotisations, tout en imposant une contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de ces indemnités, quels que soient les droits à une pension de retraite du salarié.

Il est également expliqué les **modalités précises** pour déclarer cette contribution en DSN. Pour l'URSSAF, les contributions dues doivent être déclarées dans un bloc spécifique en maille agrégée avec un code spécifique. En maille individuelle, la contribution doit être déclarée dans un autre bloc spécifique avec un code correspondant, à déclarer sous une catégorie spécifique d'assiette.

Cette directive fournit des instructions précises pour les employeurs sur la manière de déclarer cette nouvelle contribution dans le cadre de la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)**.

Le réseau des URSSAF en soutien des employeurs et travailleurs indépendants touchés par les récentes tempêtes

Suite à la tempête Ciaran ayant touché la France métropolitaine, le réseau des URSSAF a annoncé, dans une information du 3 novembre 2023, des mesures d'urgence pour accompagner les employeurs et travailleurs indépendants dont l'activité a été affectée par les récentes intempéries.

Du côté des employeurs

Les employeurs peuvent solliciter leur URSSAF afin de demander le report de leurs échéances de cotisations, via la mise en place d'un délai de paiement.

Les pénalités et majorations de retard dues dans ce cadre feront l'objet d'une remise d'office.

Les employeurs sont invités à prendre contact avec leur URSSAF :

- soit via leur messagerie sécurisée [menu « Messagerie », puis « Une formalité déclarative », puis « Déclarer une situation exceptionnelle (catastrophe naturelle, incendie...) »] ;
- soit par téléphone au 3957 (choix 3).

Du côté des travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants touchés par les récentes tempêtes peuvent également solliciter le report de leurs échéances de cotisations via la mise en place d'un délai de paiement.

Ils peuvent également demander à bénéficier d'une aide d'urgence de l'action sociale du Conseil de la protections sociale des travailleurs indépendants (CPSTI).

Les formalités de contact par messagerie sont identiques à celles des employeurs (voir ci-dessus).

En revanche, pour les demandes effectuées par téléphone, le numéro est le 3698 (choix 0).

www.urssaf.fr (information du 3 novembre 2023)

Par ailleurs, dans un [communiqué de presse du 20 novembre 2023](#), le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a annoncé un dispositif de soutien exceptionnel pour les entreprises sinistrées après les inondations dans le Nord et le Pas-de-Calais. Parmi les mesures décidées : ouverture d'un dispositif d'activité partielle adapté, selon des modalités précisées par la préfecture des Hauts-de-France, et report de paiement des cotisations sociales.

Tickets restaurant

Tickets restaurant : ce qui change en janvier 2024

Contrairement à ce qui avait été annoncé depuis septembre 2023, en 2024, les utilisateurs de titres-restaurant pourront continuer à faire leurs courses avec ces derniers. La liste des produits **éligibles** aux titres-restaurant, avait été étendue depuis août 2022 avait été **prolongée** mais devait revenir à la normale en janvier 2024. Finalement, cette restriction ne sera plus d'actualité. Cette mesure, initialement temporaire, a été prolongée.

Le plafond d'utilisation quotidien des titres-restaurant reste à **25 euros**. Avec ces titres, les consommateurs pourront acheter divers produits alimentaires. Les produits éligibles incluent fruits, légumes, féculents, produits laitiers, et bien d'autres. Par contre, certains articles comme les boissons alcoolisées et les confiseries restent exclus.

Ce maintien de la mesure répond aux préoccupations liées à **l'inflation** et à la hausse des prix alimentaires. Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, a exprimé son soutien à cette prolongation. Il a reconnu les défis que posent les restrictions envisagées initialement pour 2024.

Pour rendre cette prolongation possible, un texte législatif est nécessaire. Bruno Le Maire a admis que la mise en place d'une telle mesure n'est pas simple. Il a néanmoins affirmé que le gouvernement étudiait les options législatives pour étendre l'utilisation des titres-restaurant **au-delà de 2023**.

Avant cette dérogation, les titres-restaurant devaient être limités à l'achat de repas préparés et de certains produits alimentaires de base.

Les amendements retenus par le Sénat pour la LFSS 2024

Le PLFSS 2024 a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale et le Sénat en novembre 2023. Il est en phase finale d'examen avant une publication probable au Journal officiel en décembre 2023.

Ce résumé met en lumière les ajustements proposés et adoptés dans le cadre du projet de loi pour l'année 2024 en matière de sécurité sociale et de règles applicables aux entreprises et aux salariés.

Maintien du droit d'option pour les branches professionnelles :

Initialement prévu pour être supprimé, ce droit permet aux branches professionnelles de choisir le recouvrement des contributions conventionnelles de formation et de dialogue social par les URSSAF. Un amendement rétablit ce droit sous certaines conditions, laissant la possibilité aux branches de confier ce recouvrement aux URSSAF ou aux caisses MSA.

Limitation des réductions de taux sur les cotisations patronales :

Des amendements visent à permettre au gouvernement de fixer par décret les plafonds de rémunération pour bénéficier des réductions de taux des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales, afin de les stabiliser par rapport à l'évolution future du SMIC.

Calcul de l'effectif des groupements d'employeurs :

Une modification prévoit que les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs seraient pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, sauf pour les règles de tarification des accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP).

Prise en charge des frais de transports pour la location de vélos :

Les employeurs devront participer à hauteur de 50 % aux frais d'abonnement aux services privés de location de vélos engagés par leurs salariés, en plus de la participation déjà obligatoire pour les transports publics.

Arrêts de travail et contre-visite patronale :

Des ajustements sont proposés pour la suspension des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'absence de justification médicale pour un arrêt de travail. Des règles sont établies pour les arrêts délivrés en téléconsultation.

Droit rechargeable à l'allocation journalière du proche aidant :

L'AJPA pourrait être renouvelée lorsque l'aidant aide plusieurs proches, simultanément ou successivement, sans nécessité que les congés de proche aidant soient pris de manière consécutive.

Cotisations retraite des élus locaux :

Un amendement vise à permettre aux délégués des collectivités territoriales membres des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de cotiser pour la retraite sur leurs indemnités de fonction.

Source : *Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 adopté par le Sénat le 21 novembre 2023 en première lecture* <https://www.senat.fr/leg/tas23-022.html>

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

Le saviez-vous ?

La clause de non-concurrence renouvelable unilatéralement est nulle

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, est nulle toute clause de non-concurrence qui n'est pas limitée dans le temps (Cass. soc. 10-7-2002 n°s 00-45.135, 00-45.387 et 99-43.334).

Dans un arrêt du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation fait une application combinée de ces principes. En l'espèce, le contrat de travail du salarié stipulait une **obligation de non-concurrence** pendant une durée d'un an, renouvelable pour la même durée à l'option de l'employeur. La cour d'appel en avait déduit la validité de cette clause, limitée dans le temps de 2 ans au maximum, ce dont le salarié était informé depuis le début de la relation contractuelle et a fortiori au moment de la rupture du contrat de travail.

La chambre sociale casse cependant cette décision, en relevant que la clause incluse dans un contrat de travail aux termes de laquelle l'employeur se réserve seul la faculté, après **la rupture du contrat de travail** qui fixe les droits des parties, de renouveler la durée de l'interdiction de concurrence pour une durée égale à la durée initiale est nulle.

<https://www.actuel-expert-comptable.fr/content/la-clause-de-non-concurrence-renouvelable-unilateralement-est-nulle>

Frais de transport

La prise en charge des frais de transport domicile-travail ne peut être exclue en cas d'éloignement géographique

Dans un arrêt du 14 septembre 2023, la cour d'appel rappelle en premier lieu que l'article L 3261-2 du Code du travail impose à l'employeur la **prise en charge partielle** du prix des titres d'abonnements souscrits par le salarié pour les déplacements accomplis au moyen de transports publics entre sa résidence habituelle et le lieu de travail, sans distinction selon la situation géographique de la résidence.

En conditionnant le **remboursement** des frais de transport en commun à un **critère d'éloignement géographique** (inférieur à 4 heures par jour aller-retour), l'employeur a méconnu ses **obligations légales** en matière de remboursement de frais de transport.

L'employeur doit **respecter l'obligation** de remboursement des frais de transport dans les conditions posées par la loi et l'usage interne (remboursement à hauteur de 60 %) sans distinction en raison du lieu d'établissement de la résidence habituelle.



Le juge doit vérifier si l'employeur a respecté son obligation de sécurité même quand le salarié a été imprudent

Dans une affaire impliquant le responsable d'un programme éducatif en Haïti, victime d'une amibiase après avoir bu de l'eau de ville mal filtrée, la Cour de cassation a rappelé qu'un éventuel comportement **imprudent** du salarié ne libère pas l'employeur de **son obligation de sécurité**.

Dans ce cas spécifique, le salarié avait été **licencié pour faute grave** et avait poursuivi l'association devant les tribunaux, alléguant que l'employeur avait fourni un **équipement défectueux** pour filtrer l'eau, entraînant sa maladie. De plus, il reprochait à l'employeur de ne pas lui avoir apporté d'aide après sa maladie.

Initialement débouté en appel, le salarié a fait appel à la Cour de cassation. Celle-ci a annulé la décision d'appel, soulignant que **la cour aurait dû vérifier si l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé du salarié**, indépendamment du possible manquement de ce dernier à une prudence élémentaire. Elle a également indiqué que la cour n'avait pas examiné les arguments du salarié concernant l'absence d'aide et d'assistance de la part de l'association après sa maladie.

Ainsi, une nouvelle cour d'appel devra reconsidérer l'affaire pour établir si l'employeur a respecté ou non son obligation de sécurité envers son salarié.

Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 22-17733 FB

Licenciement

Licenciement pour faute grave : la Cour de cassation confirme l'exclusion d'un salarié pour propos sexistes et racistes

Dans cette affaire, un salarié occupant un poste de directeur des ventes grand compte a été licencié pour faute grave en raison de propos racistes et sexistes qu'il avait tenus envers certains de ses subordonnés. Les faits reprochés comprenaient des commentaires blessants sur le poids d'une employée après son accouchement, des remarques discriminatoires liées à l'origine antillaise d'une autre salariée, des insultes racistes envers un collègue, et des questions déplacées sur l'hygiène d'une autre employée.

Le salarié a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale. La cour d'appel a reconnu la réalité des faits mais a écarté la qualification de faute grave, condamnant l'employeur à verser diverses indemnités au salarié.

L'employeur a fait appel en cassation, argumentant que la faute grave était établie. La Cour de cassation a jugé que les propos tenus par le salarié étaient effectivement constitutifs d'une faute grave. Elle a souligné que la faute grave doit rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, ce qui était le cas ici en raison de la nature des propos tenus envers des subordonnés vulnérables. La Cour a également noté que les fonctions d'encadrement du salarié exigeaient un comportement exemplaire en conformité avec le code de conduite de l'entreprise.

Ainsi, la Cour de cassation a cassé la décision de la cour d'appel et confirmé le licenciement pour faute grave. La décision souligne l'importance du critère d'impossibilité de maintien du salarié dans l'entreprise pour caractériser une faute grave, en particulier dans le cas de propos racistes et sexistes.



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)