

Le Récap' RH



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

PLFSS	P.3
Projet de loi simplification	P.4
Chômage	P.5
Apprentissage	P.5
Titres-restaurant	P.6
Visites médicales	P.6

L'actualité paie

SMIC	P.8
Epargne salariale	P.8
Bulletin de paie	P.9
Cotisations	P.10
Exonérations	P.11
DSN	P.12-13

Le saviez-vous ?

Télétravail	P.15
Congé maternité	P.16
Droit à la déconnexion	P.17

Édite

Nous entrons dans **la dernière ligne droite** avant la fin de l'année. Une période particulièrement chargée pour les services Paie et RH qui font souvent face **à un pic d'activité**.

Mais pas de panique, l'équipe Fortify est là **pour vous aider à surmonter cette période complexe**. Comme chaque mois, gagnez du temps en parcourant **notre veille légale** qui récapitule pour vous les récentes évolutions !

Dans ce numéro, vous trouverez **un focus sur le projet de loi simplification** mais également sur **le projet PLFSS 2025** et ses mesures liées à l'économie : évolution du remboursement des IJSS, baisse du remboursement des consultations médicales, gel de la revalorisation des retraites...

Nous vous proposons également un **décryptage des nouveautés concernant la paie** (hausse du SMIC, cotisations, exonérations, bulletin de paie, DSN...) et celles concernant le **volet social** (assurance chômage, tickets restaurants, visites médicales...)

A la fin de cette newsletter, ne manquez pas **notre sélection des dernières décisions jurisprudentielles marquantes**.

Sachez que notre équipe est **disponible** pour vous accompagner sur cette fin d'année.

Que ce soit pour du support opérationnel paie, un accompagnement pour votre projet SIRH ou la mise en place de solutions logicielles, notre équipe est là pour vous soutenir dans vos défis !

Bonne lecture !

L'équipe du Récap'Rh

A photograph of a group of people in a meeting or classroom setting. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a white blouse and a pearl earring, is smiling and looking towards the right. Behind her, a man in a blue checkered shirt is looking down. Other people are visible in the background, slightly out of focus. A semi-transparent blue rectangular box is overlaid on the center of the image, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Focus sur les principales mesures d'économies du PLFSS pour 2025

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2025, présenté le 10 octobre en Conseil des ministres, prévoit **une augmentation de 2,7 % du budget**, représentant **795 milliards d'euros**. Cependant, le gouvernement vise à réaliser près de 15 milliards d'euros d'économies, en particulier sur les indemnités liées aux arrêts maladie et les retraites. Fortify fait le point sur les mesures envisagées.

Modifications des remboursements des consultations & augmentation du Ticket Modérateur

Pour 2025, la progression de l'Ondam (Objectif national des dépenses d'assurance maladie) sera limitée à **+2,8 %**. Cette limitation aura pour conséquence **une baisse du remboursement des consultations de médecins et de sage-femmes**, estimée à un milliard d'euros. Cette baisse du niveau de remboursement va entraîner une **augmentation du ticket modérateur**, qui passera de 30 à 40 % pour les patients.

Arrêts Maladie : baisse du plafond de remboursement des IJSS

Le projet réduit le **plafond de remboursement des indemnités journalières de 1,8 à 1,4 Smic**. Les dépenses liées aux arrêts maladie, ayant déjà diminué légèrement, avaient augmenté de **52 %** depuis 2015.

Gel de la revalorisation des retraites

Le gouvernement a également décidé de **geler l'indexation des retraites sur l'inflation**. La revalorisation, initialement prévue pour janvier 2025, sera repoussée à juillet 2025, permettant d'économiser environ 4 milliards d'euros. Cette mesure s'accompagne d'un **maintien du mode de calcul du minimum vieillesse**, afin de ne pas pénaliser les retraités les plus modestes.

Exonérations Sociales patronales

À partir de 2025, **les exonérations diminueront de deux points jusqu'à 1,3 Smic**, tout en renforçant les mesures pour les salaires supérieurs. Cela représenterait une économie estimée à 4 milliards d'euros pour l'État en 2025. Actuellement, ces exonérations sont concentrées autour du Smic, incitant les employeurs à ne pas augmenter les salaires bas.



A noter : Aucune réforme sur les affections longue durée (ALD) n'est prévue dans le projet, bien que ce sujet reste sensible.

Bon à savoir :

Les députés ont contesté plusieurs mesures RH/sociales du projet de budget de la sécurité sociale pour 2025. La commission des affaires sociales **a supprimé deux dispositions clés : l'augmentation des cotisations sociales et de la CSG/CRDS sur les salaires des apprentis, ainsi que la refonte du système d'allègements de cotisations sur les bas salaires**, initialement prévue pour économiser 4 milliards d'euros pour l'État. Ces décisions devront être confirmées en séance publique, et le gouvernement pourrait les réintégrer en utilisant l'article 49.3 de la Constitution.



L'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) commencera le 28 octobre à l'Assemblée nationale avec un vote solennel prévu le 5 novembre. Le Sénat prendra ensuite la main, avec six jours de débats du 18 au 23 novembre, et un vote sur l'ensemble du texte le 26 novembre.

Focus sur les principales mesures d'économies du PLFSS pour 2025



Le 22 octobre 2024, le Sénat a adopté en première lecture le projet de loi de simplification de la vie économique (SVE), qui avait été interrompu par la dissolution de l'Assemblée nationale en juin dernier.

Parmi les mesures notables, on observe **l'abrogation du projet de bulletin de paye « très simplifié »** et des dispositions **de la loi Hamon** concernant la reprise d'entreprises par les salariés en cas de vente.

Parcours parlementaire

Présenté le 24 avril 2024, le projet de loi SVE a d'abord été débattu au Sénat avant d'être **suspendu** en raison de la dissolution de l'Assemblée. La nouvelle législature a repris l'examen, avec des modifications, et le projet poursuivra son chemin à l'Assemblée nationale.

Abandon du bulletin de paye « très simplifié »

Le Sénat **a supprimé l'article 7, qui prévoyait un bulletin de paye réduit à 15 lignes d'ici 2027**, estimant que cette réforme nuirait à l'information des salariés tout en augmentant la charge administrative des entreprises. Ce rejet met fin à une initiative visant à simplifier la présentation des bulletins de salaire, mais pas les règles complexes qui les sous-tendent.

Abrogation de la loi Hamon

Le Sénat a également voté **la suppression des articles de la loi Hamon qui imposaient une information préalable des salariés en cas de vente d'une entreprise**. Les sénateurs ont jugé ce dispositif **inefficace** et potentiellement nuisible aux transactions commerciales.

Autres mesures

Le Sénat a aussi rejeté l'article 2 du projet de loi, qui habilitait le gouvernement à légiférer par ordonnance pour **alléger certaines formalités administratives**. Les sénateurs ont estimé que cela accordait trop de pouvoir à l'exécutif, au détriment du Parlement.

Prochaines étapes

Le projet de loi sera prochainement **examiné par l'Assemblée nationale**, dans un contexte politique renouvelé. Il reste à voir si certaines mesures seront réintroduites ou modifiées.



Assurance chômage : un projet de décret prévoit de prolonger le régime actuel jusqu'à la fin 2024



Un projet de décret propose de **prolonger une nouvelle fois le système actuel** d'assurance chômage et le **dispositif de bonus-malus** sur les cotisations patronales, jusqu'au 31 décembre 2024.

Parallèlement, la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, a envoyé le 9 octobre un courrier **aux partenaires sociaux**, les invitant à relancer les discussions sur l'assurance chômage et l'emploi des seniors.

Après **le refus d'agréer la convention d'assurance chômage** du 27 novembre 2023, le gouvernement précédent avait **suspendu la réforme** suite à la dissolution de l'Assemblée nationale. Le nouveau Premier ministre, Michel Barnier, a décidé de redonner la main aux partenaires sociaux sur ce sujet sensible.

Dans son courrier, la ministre propose de compléter l'accord du 10 novembre 2023, avec un focus sur l'indemnisation des seniors, tout en cherchant à réaliser **400 millions d'euros d'économies** supplémentaires. Elle exprime aussi le souhait d'assouplir l'accès à la retraite progressive.

Pour assurer la continuité du système actuel, le décret prévoit de **maintenir les règles d'indemnisation et le bonus-malus sur les cotisations patronales jusqu'au 31 décembre 2024**.

Apprentissage

Vers une réduction pour les aides exceptionnelles lors de l'embauche d'un apprenti ?



Dans le cadre du PLFSS 2025, le gouvernement de Michel Barnier prévoit de **diminuer d'1,2 milliard d'euros les aides à l'apprentissage** mises en place pour soutenir l'emploi des jeunes.

En marge de la présentation du **budget 2025** du gouvernement, le ministre du travail s'est exprimé sur le sujet : *"Il est demandé un effort sur les primes (à l'embauche) de 1,2 milliard d'euros", a indiqué le ministère, en précisant que la piste d'une aide unique ramenée de 6.000 à 4.500 euros est "un scénario parmi d'autres". Les pistes d'une "modulation par niveau de qualification" ou "par taille d'entreprise" sont également envisagées.*

Ce dispositif, qui avait été rehaussé pour encourager l'embauche d'apprentis **dans le cadre des plans de relance post-Covid**, serait donc revu à la baisse. La diminution de cette prime, bien que prévisible, suscite des interrogations quant à **son impact** sur l'attractivité de l'apprentissage pour les entreprises, particulièrement dans les secteurs qui peinent encore à recruter des jeunes talents.

Prolongation du régime d'exception pour l'utilisation élargie des titres-restaurant



Selon RMC, **le régime exceptionnel permettant aux salariés d'utiliser leurs tickets-restaurant pour faire leurs courses**, notamment pour acheter des produits alimentaires « non directement consommables » comme des fruits, légumes, pâtes ou produits d'épicerie en grande surface, devait **être prolongé en 2025, au moins temporairement**.

Cette mesure, mise en place dans le contexte de la pandémie de Covid-19, a permis aux salariés **d'élargir l'utilisation de leurs tickets-restaurant à des achats alimentaires** autres que les repas directement consommables, facilitant ainsi leur quotidien face à la hausse des prix alimentaires.

Initialement prévu comme temporaire, ce dispositif a rencontré **un vif succès** et est devenu un soutien apprécié par de nombreux ménages.

Cependant, si aucune intervention législative n'a lieu, cette utilisation élargie **prendra fin le 31 décembre 2024**, revenant ainsi à la réglementation initiale, qui limite l'utilisation des tickets-restaurant à des repas prêts à consommer, principalement dans les restaurants ou pour des plats préparés.

La question de la prolongation de cette mesure repose désormais sur le gouvernement

Visites médicales

Les nouveaux modèles de documents de visite médicale du travail seront mis en place dans 6 mois

Un arrêté du 10 octobre met à jour **les modèles de documents** remis lors des visites de la médecine du travail, tels que l'attestation de suivi, l'avis d'inaptitude ou d'aptitude, et les propositions d'aménagement du poste.

Ces documents intègrent désormais la mention « **Service de prévention et de santé au travail** » et incluent des informations détaillées sur les éventuelles mesures d'aménagement du poste et le suivi individuel renforcé, avec leur date de mise en place.

De nouveaux types de visites, comme la visite post-exposition et la visite de mi-carrière, sont ajoutés à l'attestation de suivi. Concernant l'avis d'inaptitude, il est précisé que, dans des cas exceptionnels, une dispense de reclassement peut justifier un licenciement sans consultation du CSE.

L'espace signature du salarié comporte aussi **une nouvelle mention confirmant la réception du document**.



A noter : L'entrée en vigueur de ces nouveaux modèles est **repoussée de six mois** pour permettre aux acteurs de **s'adapter**, notamment en raison de difficultés techniques soulevées par les éditeurs de systèmes d'information.

A close-up, slightly blurred photograph of a person in a white shirt sitting at a desk. The person's right hand is holding a silver pen, poised to sign a document. In the foreground, a hand is using a calculator. The scene is brightly lit, and the overall tone is professional and focused on administrative or financial tasks.

L'actualité paie

Revalorisation du SMIC au 1er novembre 2024 : le décret est publié

Comme le Premier ministre Michel Barnier l'avait annoncé dans sa déclaration de politique générale, le gouvernement a publié un décret qui augmente le taux du SMIC **de 2 % au 1er novembre 2024**, par anticipation. Le **minimum garanti** est également revalorisé.

Le taux horaire du SMIC **passé de 11,65 € à 11,88 €** soit une augmentation de 23 centimes (+1,97 %). Ce nouveau taux s'applique en **métropole, ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon**.

Montant mensuel du SMIC :

- Pour un salarié à temps plein (35 heures par semaine) : **1 801,80 € bruts** (+34,88 € par mois).
- Pour un salarié à 39 heures avec majoration de 10 % des heures supplémentaires (36e à 39e heure) : **2 028,31 €** (+39,27 € par mois).
- Pour un salarié à 39 heures avec majoration de 25 % des heures supplémentaires : **2 059,20 €** (+39,87 € par mois).

A **Mayotte**, le SMIC horaire brut **passé de 8,80 € à 8,98 €**, soit une rémunération mensuelle de 1 361,97 € pour un salarié à temps plein (35 heures par semaine), soit +27,30 € par mois.

Le minimum garanti passe de **4,15 € à 4,22 € (+1,69 %)**. Ce montant est utilisé notamment pour **calculer l'avantage en nature repas** dans les secteurs des hôtels, cafés et restaurants (HCR).

Epargne salariale

Épargne salariale : le ministère du Travail détaille les nouveaux cas de déblocage anticipé

Un décret du 5 juillet 2024 permet désormais aux salariés de **démander le déblocage anticipé de leur participation ou des avoirs détenus sur un PEE** dans certain cas.

Le ministre du Travail décrit **ces nouvelles possibilités** de déblocage anticipé au travers d'une série de questions/réponses.

Nouveaux cas de déblocage anticipé

- **Rénovation énergétique de la résidence principale** (faits générateurs postérieurs au 7 juillet 2024).
- **Acquisition d'un véhicule propre** (faits générateurs postérieurs au 7 juillet 2024).
- **Activité de proche aidant** (demande possible après le 7 juillet 2024, même si la situation a commencé avant).

Pour consulter les détails : « *Loi Partage de la valeur : questions-réponses sur les nouveaux cas de déblocage du PEE* », ministère du Travail, 9 octobre 2024 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/loi-partage-de-la-valeur-questions-reponses-sur-les-nouveaux-cas-de-deblocage-du-pee>



Points à Retenir

- Les débloqués doivent être effectués conformément **aux conditions spécifiées** pour éviter le "sur-financement".
- L'intégralité des fonds débloqués doit être utilisée **pour les raisons justifiées**.
- Les nouveaux cas de déblocage **ne s'appliquent pas aux plans d'épargne à horizon retraite (comme le PERCO)**.

Bulletin de paie : le BOSS intègre les nouvelles mentions obligatoires et prolonge l'usage du modèle transitoire jusqu'en 2026

La mise à jour du **Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)**, publiée le 25 septembre 2024 et applicable à partir du 1er octobre 2024, introduit plusieurs évolutions importantes **concernant les mentions obligatoires sur le bulletin de paie et l'utilisation des modèles de bulletins de paie**. Voici les points clés détaillés :

1. Intégration des mentions obligatoires récentes

Depuis 2019, plusieurs mentions ont progressivement été ajoutées aux bulletins de paie pour répondre aux exigences réglementaires. Ces évolutions, désormais incluses dans le BOSS, sont les suivantes :

- **Prélèvement à la source (PAS)** : Depuis le 1er janvier 2019, le bulletin de paie doit **inclure l'assiette, le taux et le montant du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**.
- **Activité partielle** : En mars 2020, lors de la mise en œuvre massive de l'activité partielle, **une ligne dédiée a été introduite** dans le bulletin pour indiquer le nombre d'heures indemnisées, le taux de l'indemnité horaire et les sommes versées au salarié durant cette période.
- **Montant net social** : Depuis le 1er juillet 2023, **une nouvelle mention obligatoire** est apparue : le "Montant net social". Cette mention permet de préciser le montant des revenus après déduction de toutes les cotisations sociales, facilitant ainsi la compréhension des revenus nets réellement perçus.

Le BOSS intègre désormais officiellement **ces trois mentions dans sa fiche intitulée "Règles générales relatives au bulletin de paie"**, garantissant que les employeurs respectent la réglementation **à partir du 1er octobre 2024**.



2. Prolongation du modèle transitoire de bulletin de paie

- Le modèle de bulletin de paie a fait **l'objet d'une refonte avec l'introduction du "Montant net social"**. Ce modèle rénové, proposé depuis juillet 2023, réorganise les rubriques liées à la protection sociale complémentaire et inclut une section dédiée aux remboursements et déductions diverses.
- Cependant, **pour faciliter la transition, les employeurs avaient la possibilité d'utiliser un modèle transitoire jusqu'au 1er janvier 2025**. Ce modèle « adapté » permet d'ajouter la mention "Montant net social" tout en maintenant une structure proche de l'ancien bulletin.
- **Un arrêté du 25 juin 2024 a prolongé d'un an la durée de ce modèle transitoire**, permettant aux employeurs de l'utiliser **jusqu'au 1er janvier 2026**. Cette prolongation est **également intégrée dans le BOSS**, notamment à travers une nouvelle section, la question 6 bis, qui précise quel modèle de bulletin doit être appliqué.

Pour 2025, le plafond de la sécurité sociale pourrait passer à 3 925 € par mois

D'après le rapport provisoire de la Commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS), publié à la suite du projet de loi de financement de la sécurité sociale, **ce plafond serait en hausse de 1,6 %**. Le rapport, qui présente les résultats pour 2023 et les prévisions pour 2024 et 2025, précise que le plafond annuel pour 2025 pourrait s'élever à **47 100 €, soit environ 3 925 € par mois** (rapport d'octobre 2024, pp. 9 et 43).

Cette augmentation de 1,6 % reflète la **prévision de croissance du salaire moyen par tête (SMPT)** pour 2024 (+ 2,8 %), ajustée d'un correctif de -1,2 % lié au SMPT 2023, utilisé dans le calcul du plafond 2024.

Il convient toutefois de rappeler que ce montant devra être **confirmé** par un arrêté, généralement publié fin novembre ou début décembre.



Une fois la valeur définitive connue, la Direction de la sécurité sociale devrait la valider **via le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)** avant la publication de l'arrêté.

Aides de l'URSSAF pour les entreprises et indépendants touchés par les intempéries

Les URSSAF apportent **un soutien aux entreprises et travailleurs indépendants** affectés par les intempéries dans les régions Alpes-Maritimes (PACA), Centre-Val de Loire, Champagne-Ardenne, Île-de-France et Lorraine.

Pour les employeurs :

Les employeurs, confrontés à des difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations en raison des inondations Ils peuvent demander **un délai de paiement** pour leurs cotisations sociales, et les pénalités ou majorations de retard seront automatiquement **annulées**.

Pour ce faire, les employeurs doivent contacter l'URSSAF via leur espace personnel en ligne, en sélectionnant l'option « **Déclarer une situation exceptionnelle** » dans la messagerie sécurisée, ou par téléphone **au 3957 (choix 3)**.

Pour les travailleurs indépendants :

Les aides incluent également des délais de paiement sans pénalités ni majorations. De plus, ils peuvent demander une aide d'urgence sociale du CPSTI (Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants), **pouvant aller jusqu'à 2 000 €**.

Pour en bénéficier, les indépendants doivent remplir **un formulaire disponible en ligne** sur le site de la sécurité sociale des indépendants, avec un traitement de la demande et un versement sous 15 jours après réception.

Jeunes entreprises innovantes et de croissance : projet de suppression de l'exonération de cotisations dans le PLFSS 2025



Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025, présenté le 10 octobre, prévoit **la suppression de l'exonération de cotisations sociales et familiales pour les jeunes entreprises innovantes (JEI) et de croissance (JEC) dès 2025.**

Seules **les jeunes entreprises universitaires (JEU)** conserveraient cette exonération.

Introduite en 2004, l'exonération JEI vise à **soutenir la recherche et l'innovation des jeunes PME.** Elle s'applique aux personnels impliqués dans ces activités, sur une période maximale de 7 ans et dans la limite de 4,5 SMIC par salarié.

Le PLFSS 2025 mettrait fin à cette exonération pour les JEI et JEC **à compter du 1er janvier 2025.**

Le texte est actuellement en discussion à l'Assemblée nationale et devrait être adopté d'ici décembre 2024, après les débats au Sénat et un passage devant le Conseil constitutionnel.

Secteur agricole : le PLFSS 2025 confirme la pérennisation et le renforcement de l'exonération TO-DE



Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025 confirme **la pérennisation du dispositif d'exonération de cotisations patronales « TO-DE » pour le secteur agricole.**

Pour rappel, ce dispositif permet aux employeurs de bénéficier d'une **exonération pour l'embauche de travailleurs occasionnels en CDD et de demandeurs d'emploi en CDI**, sous certaines conditions, pour une durée maximale de 119 jours par an et par salarié. Initialement prévu pour prendre fin au 31 décembre 2025, le dispositif est **désormais prolongé indéfiniment.**

En réponse aux revendications du secteur agricole, le plafond de cette exonération a été relevé **de 1,2 SMIC à 1,25 SMIC**, une mesure applicable **depuis le 1er mai 2024** et officialisée dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS). Le PLFSS 2025 vient donner une **base légale** à cette hausse, rendant rétroactive l'application du nouveau plafond.

Ces mesures visent à **alléger le coût du travail** dans un contexte où le secteur agricole est confronté à des crises économiques, climatiques et géopolitiques, tout en faisant face à des tensions de recrutement.

L'examen du PLFSS débutera à l'Assemblée nationale **le 28 octobre**, avec une première adoption prévue pour début novembre et une publication au Journal officiel en décembre 2024, après un probable passage devant le Conseil constitutionnel.

Indemnités journalières : nouveau processus de traitement des données DSN et DSIJ



Le 14 octobre 2024, le GIP-MDS, responsable de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a annoncé la mise en place d'un nouveau processus pour le traitement des indemnités journalières (IJ) des salariés.

Un traitement des indemnités journalières plus fiable

Depuis le 1er octobre 2024, l'Assurance Maladie utilise **un nouvel outil pour traiter les IJ issues des signalements DSN et DSIJ**. Ce nouvel outil vise à améliorer les délais de traitement, répondant ainsi à des enjeux stratégiques et de maîtrise des risques financiers.

Le déploiement se fera progressivement dans tous les départements sur une période d'un an, avec **une phase pilote déjà en cours dans les caisses de Loire-Atlantique et de La Roche-sur-Yon**.

Impacts pour les employeurs

Ce nouveau système n'impacte pas **les modalités de transmission** des attestations de salaire ni la récupération des bordereaux de paiement des IJ.

Impacts pour les déclarants des assurés des caisses pilotes

Trois étapes sont à retenir pour cette bascule vers le nouvel outil de fiabilisation.

Etape 1 : Pré-bascule

Les paiements des arrêts en cours seront ajustés, et les employeurs pourront observer des règlements pour des périodes plus courtes que les 14 jours habituels.

Etape 2 : Pendant la bascule

Le traitement des IJ sera suspendu pendant 10 jours calendaires. Les signalements DSN et DSIJ seront stockés pour être traités après la bascule.

Etape 3 : Post-bascule

Des améliorations seront apportées aux motifs des comptes-rendus (CRM) pour un meilleur suivi des dossiers.



Pour plus d'informations, consultez les communiqués du GIP-MDS des 7 et 14 octobre 2024 sur net-entreprises.fr.

DSN : Fiabilisation des données et DSN de substitution



Le GIP-MDS, responsable de la DSN, a publié une information le 17 octobre 2024 sur la procédure de fiabilisation des données DSN. Si des anomalies persistent, des « **Comptes Rendus Métiers** » (**CRM**) de rappel seront envoyés aux employeurs à partir de mars 2025, et les DSN de substitution, ultime recours, seront générées en mai 2026.

Fiabilisation des données :

Un décret du 29 décembre 2023 a introduit **une procédure** où les organismes de recouvrement peuvent corriger les anomalies DSN si l'employeur ne le fait pas. Les employeurs doivent corriger les erreurs signalées, sous peine de pénalités.

Le processus est déployé progressivement **jusqu'en 2026**.

Recommandations du GIP-MDS :

- **Avant le dépôt DSN** : paramétrer correctement les logiciels de paie et réaliser des contrôles (DSN-val et DSN-FPOC).
- **Après le dépôt DSN** : vérifier chaque mois les CRM et corriger les erreurs via une DSN « annule et remplace » ou dans la DSN suivante.

CRM de rappel en 2025 :

Si des anomalies de 2024 ne sont pas corrigées d'ici mars 2025, des CRM de rappel seront envoyés. Les employeurs auront **2 mois** pour corriger ou contester les anomalies.

DSN de substitution :

Si les anomalies ne sont toujours pas corrigées, l'URSSAF ou la MSA produira une **DSN de substitution** en mai 2026 pour assurer la conformité des droits retraite. Ces DSN ne seront pas accessibles aux entreprises, car elles ne visent qu'à garantir les droits des employés.



Plus d'informations sur www.net-entreprises.fr, information du 17 octobre 2024



Le saviez-vous ?



Le télétravail depuis l'étranger sans accord de l'employeur est-il une faute grave justifiant le licenciement ?



Rappel des faits :

Le 1er août 2024, le Conseil de prud'hommes de Paris a rendu une **décision clé sur le télétravail** : **télétravailler depuis l'étranger sans l'accord explicite de son employeur peut désormais constituer une faute grave justifiant un licenciement**. Cette décision fait suite **au licenciement d'une salariée ayant travaillé depuis le Canada sans en informer son employeur**.

Bien que le télétravail soit devenu **une norme pour de nombreuses entreprises**, travailler depuis l'étranger comporte **des défis importants** : décalage horaire, disponibilité, mais aussi des questions complexes liées à la fiscalité, la législation sociale et la sécurité. Pour les employeurs, ces risques peuvent vite devenir ingérables.



Ce qu'il faut retenir :

Il est essentiel de rappeler que **le télétravail, loin d'être un droit acquis, doit être organisé et encadré pour éviter les dérives**. Des règles claires, définies dans des accords ou des chartes, sont nécessaires pour sécuriser cette pratique et limiter les risques pour l'entreprise.

Par ailleurs, la loi française n'aborde pas **la question du télétravail international**. Théoriquement il est donc possible mais nécessite impérativement l'accord de l'employeur. Si un de vos salariés souhaite télétravailler à l'étranger, il est ainsi primordial de **cadrer les conditions par un avenant au contrat**.

Le rattrapage salarial doit-il être appliqué pendant ou après le congé de maternité ?

Rappel des faits :

Dans une affaire jugée le 2 octobre 2024, la Cour de cassation a rappelé **les règles concernant le rattrapage salarial** à l'issue d'un congé de maternité. Selon le code du travail, un salarié revenant de congé de maternité doit **bénéficier des augmentations salariales générales et individuelles** intervenues pendant son absence. Cependant, sauf accord collectif plus favorable, ce rattrapage salarial doit se faire **après le congé, et non pendant**.

Dans ce cas précis, une salariée réclamait **une augmentation de 300 € pendant son congé de maternité**, estimant que, par principe d'égalité de traitement, elle aurait dû la percevoir **en même temps** que ses collègues. La cour d'appel avait rejeté cette demande, constatant que l'augmentation avait bien été accordée **après son retour de congé, conformément à la loi**.

La Cour de cassation a **confirmé cette décision**, rappelant que, **sauf dispositions plus favorables dans un accord collectif, le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité et les augmentations de salaire ne doivent être appliquées qu'après le retour de la salariée**. La salariée ne pouvait donc pas exiger d'augmentation pendant son congé.



Ce qu'il faut retenir

Sauf accord plus avantageux, les augmentations de salaire doivent être appliquées **après le congé de maternité, conformément au code du travail**.

L'employeur peut-il faire travailler une salariée durant son congé maternité ?

Rappel des faits :

Une salariée, après avoir pris un congé de maternité suivi d'un congé parental, **décide de démissionner**. Elle saisit le Conseil de prud'hommes, reprochant à son employeur de ne pas avoir respecté **l'interdiction de la faire travailler pendant son congé de maternité**, et réclame des dommages et intérêts.

Le Conseil de prud'hommes, ainsi que la Cour d'appel, **rejetent ses demandes**, considérant qu'elle n'avait pas apporté **la preuve d'un préjudice réel**. Cependant, **la Cour de cassation casse et annule cette décision**. Elle rappelle que la loi protège strictement le congé de maternité, et qu'il est **interdit** de faire travailler une salariée pendant cette période.

Ainsi, le fait de demander ou de permettre à une salariée de travailler pendant son congé de maternité constitue **une atteinte à un droit fondamental**. Peu importe qu'il y ait ou non un préjudice démontré, la seule violation de ce droit justifie une **réparation automatique** pour la salariée. L'employeur est ainsi passible **d'une condamnation** sans qu'il soit nécessaire de prouver un préjudice matériel ou moral.



Ce qu'il faut retenir

Le non-respect par l'employeur de son obligation de suspendre toute prestation de travail pendant le congé de maternité d'une salariée **entraîne automatiquement un droit à réparation, sans qu'il soit nécessaire de prouver un préjudice**.

Droit à la déconnexion : l'entreprise peut-elle être sanctionnée en cas de non-respect de ses obligations ?



Détails de l'affaire

Dans une affaire récente, un employeur a été jugé pour **ne pas avoir établi d'accord collectif ou de charte garantissant le droit à la déconnexion de ses employés**. En outre, le directeur commercial exerçait **une pression sur ses équipes** en leur imposant d'être connectées sur un groupe WhatsApp, où il leur envoyait des messages à des heures tardives, y compris le week-end.

Une salariée, estimant que cette situation violait ses droits, **a saisi la Cour d'appel**. Cette dernière a constaté que l'entreprise **n'avait pas respecté le droit à la déconnexion** des salariés, entraînant une décision de condamnation **à verser des dommages et intérêts**.



À retenir

En l'absence d'accord collectif ou de charte sur le droit à la déconnexion, **l'employeur s'expose à des sanctions**, notamment au versement de dommages et intérêts.

Cette affaire souligne l'importance pour les employeurs de **mettre en place des politiques claires concernant le droit à la déconnexion**, non seulement pour protéger la santé et le bien-être de leurs employés, mais aussi pour éviter des litiges coûteux.



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