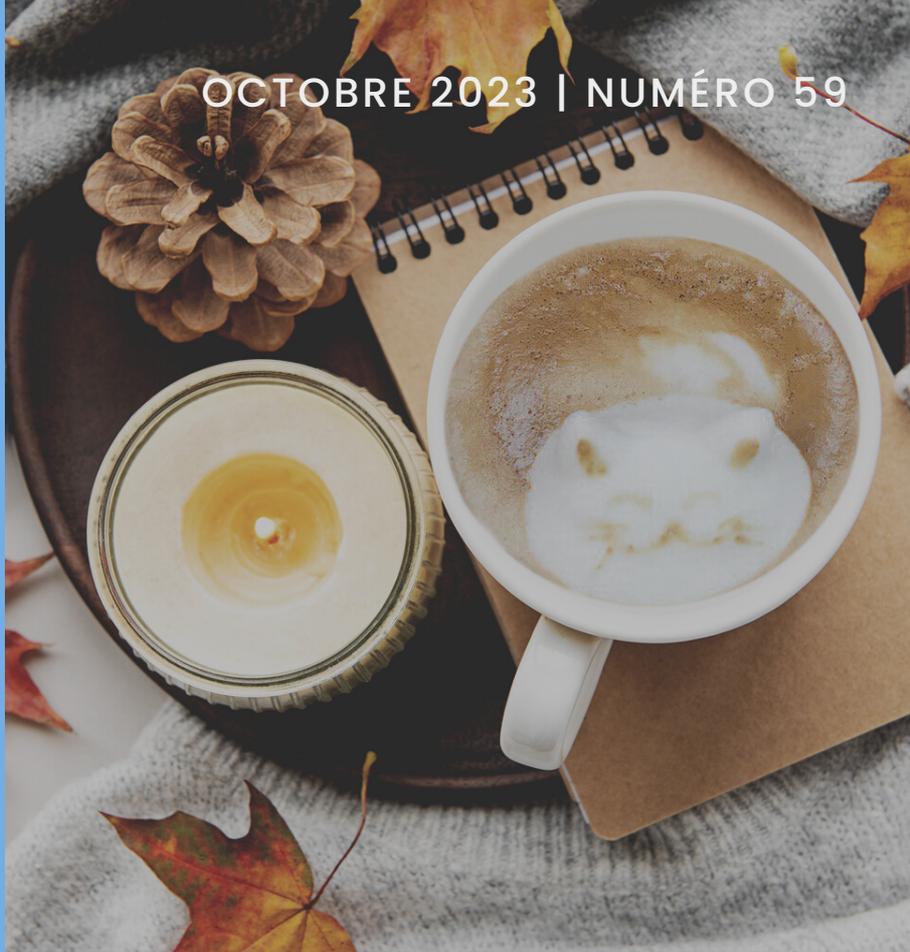


Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

| | |
|----------------------------|-----|
| Arrêts de travail | P.3 |
| Retraite | P.3 |
| Projet de loi Plein Emploi | P.4 |
| Covid-19 | P.5 |
| Risques professionnels | P.5 |

L'actualité paie

| | |
|----------------------|------|
| Taxe d'apprentissage | P.7 |
| Congé paternité | P.8 |
| Tickets restaurant | P.9 |
| Saisie sur salaire | P.10 |
| BOSS | P.11 |
| Exonérations | P.12 |
| Taux PAS | P.12 |

Le saviez-vous ?

| | |
|---------------|------|
| SST | P.14 |
| Participation | P.15 |
| Barème Macron | P.15 |
| Licenciement | P.16 |

Edito

Chères lectrices, chers lecteurs,

L'automne est arrivé, et avec lui, **un tout nouveau Récap'RH**, chargé en actualités essentielles pour le mois d'octobre !

Dans le domaine social, nous faisons le point sur les dernières évolutions, notamment le PLFSS 2024 et les mesures liées aux arrêts de travail. Nous vous proposons également un focus sur le projet de loi Plein Emploi et sur les conséquences du retour du Covid en entreprise

Côté paie, de nombreuses actualités sont tombées ce mois-ci : fin du service TOPAze à venir, nouveau service pour déclarer le congé paternité / accueil de l'enfant, la dématérialisation des tickets restaurant d'ici 2026 ou encore le nouveau plafond de la Sécurité Sociale qui vient d'être dévoilé.

Dans notre rubrique **Le Saviez-vous**, des thématiques variées vous attendent : santé et sécurité au travail, Participation et licenciement.

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



L'actualité sociale

PLFSS 2024 : les mesures relatives aux arrêts de travail

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2024, présenté en conseil des ministres le 27 septembre 2023, comporte **plusieurs mesures liées aux arrêts de travail** :

Contre-visite médicale patronale : Le PLFSS propose de modifier **les règles relatives à la contre-visite médicale** effectuée par un médecin mandaté par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie. Ces modifications incluent le fait que le rapport du médecin-contrôleur doit être transmis en cas de constat d'absence de justification de la durée de l'arrêt de travail, en plus de l'absence de justification de l'arrêt lui-même. De plus, le délai maximal de transmission du rapport serait étendu **à 72 heures au lieu de 48 heures**. Si le rapport conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou de sa durée, **l'organisme local d'assurance maladie suspendrait le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) à compter de la date de notification de cette décision**.

Arrêts de travail prescrits en téléconsultation : Le PLFSS prévoit de **limiter la durée des arrêts de travail prescrits via la téléconsultation à 3 jours**, à moins que le médecin traitant de l'assuré ne le prescrive ou que le patient justifie son incapacité à consulter un médecin en personne pour obtenir une **prolongation** de l'arrêt de travail. Les arrêts de travail prescrits en violation de cette règle n'ouvriraient pas droit au versement des IJSS au-delà des 3 premiers jours.

Transfert de l'indemnisation des premiers jours d'arrêt maladie sur l'employeur : Contrairement à ce qui avait été évoqué précédemment, le PLFSS n'inclut pas de mesure **visant à transférer l'indemnisation des premiers jours d'arrêt maladie (jours 4 à 7) à la charge des employeurs**.

Sanction en cas d'arrêts de travail successifs non justifiés : Selon l'étude d'impact du PLFSS, un décret à venir permettrait à la sécurité sociale d'infliger des **pénalités** aux assurés en cas d'arrêts de travail successifs non justifiés. Les détails de cette mesure dépendront du contenu du décret.



Le calendrier d'examen du PLFSS 2024 prévoit qu'il passera par plusieurs étapes, notamment l'examen à l'Assemblée nationale et au Sénat, avant d'être publié au Journal officiel en décembre 2023, sous réserve d'une éventuelle validation par le Conseil constitutionnel. Fortify vous tiendra bien sûr informés de l'évolution du projet de loi.

Retraites

Réforme des retraites : possibilité d'annuler sa demande de retraite

Le régime d'assurance vieillesse constitue un **statut légal** qui ne peut être modifié, ni aménagé par la volonté des parties.

Ainsi, dès sa notification à l'assuré, la retraite acquiert un « **caractère définitif** », dans la mesure où les droits à la retraite sont liquidés à la demande de l'assuré et conformément à son souhait.

L'article R. 351-10 du code de la sécurité sociale n'interdit pas à l'assuré, pendant la durée du délai de recours contentieux, de demander à la caisse **d'annuler la décision d'attribution de la pension** dans le but de parfaire ses droits.

Une exception désormais : les assurés ayant demandé leur retraite **avant l'entrée en vigueur de la loi** précitée et qui entrent en jouissance de leur retraite après le 31 août 2023, peuvent bénéficier, **sur leur demande**, d'une **annulation** de leur retraite ou de leur demande de retraite.

Pour se faire et conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n° 2023-436 du 3 juin 2023, **la demande d'annulation** doit être adressée aux organismes de sécurité sociale et de mutualité sociale agricole, sans tenir compte du délai de recours contentieux, **au plus tôt à compter du 4 juin 2023 et au plus tard le 31 octobre 2023**. A réception de la demande, la caisse annulera la retraite.

Projet de loi Plein emploi : le point sur les nouveautés après l'examen à l'Assemblée nationale

Le **projet de loi pour le plein emploi** a récemment été examiné à l'Assemblée nationale, avec plusieurs modifications par rapport à la version adoptée par le Sénat en juillet 2023. Voici un résumé des principales nouveautés issues de cet examen :

- **Renommage de Pôle Emploi** : Le projet de loi prévoit le renommage de Pôle Emploi en "**opérateur France Travail**", une mesure qui avait été modifiée par les sénateurs pour conserver le nom de Pôle Emploi, mais qui a été rétablie par les députés.
- **Contrat d'engagement pour les demandeurs d'emploi** : Le projet de loi institue un **contrat d'engagement** réciproque entre les demandeurs d'emploi et les organismes référents pour fixer les engagements de chacun en matière d'accompagnement, de formation, et d'aide à la mobilité. Les députés ont précisé que le volume d'activité requis serait de **15 heures par semaine**, avec la possibilité de le réduire pour des raisons individuelles.
- **Contrôle et sanctions en cas de manquement** : Les députés ont renforcé les **mécanismes de contrôle** en précisant les éléments recherchés dans le cadre du contrôle de la recherche d'emploi. Les sanctions en cas de manquement au contrat d'engagement incluent la suspension ou la suppression des allocations chômage ou du RSA, avec la possibilité de **radiation** de la liste des demandeurs d'emploi.
- **Passeport d'orientation, de formation et de compétences** : Le champ des données pouvant constituer le passeport a été **étendu**, incluant les formations, qualifications, parcours professionnels, activités bénévoles, etc. Certaines données pourraient être **transmises automatiquement** à des acteurs du réseau des acteurs de l'insertion et de l'emploi.
- **Suppression du délai de carence dans l'intérim d'insertion ou adapté** : Les députés ont supprimé le délai de carence entre deux contrats de mission ou en cas d'embauche en CDD d'au moins 2 mois pour favoriser la continuité des parcours professionnels des intérimaires employés par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).
- **Inclusivité des offres d'emploi pour les personnes handicapées** : Les employeurs sont encouragés à inclure des éléments décrivant l'**environnement** de travail et les possibilités **d'organisation** du poste pour les demandeurs d'emploi **en situation de handicap**.
- **Suppression de la modulation de la contribution AGEFIPH** : Les députés ont supprimé une mesure introduite par les sénateurs qui visait à prendre en compte l'effort consenti par les entreprises en matière d'emploi de personnes handicapées bénéficiant de la reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- **Extension de l'équivalence de RQTH aux jeunes de 15 ans** : La borne d'âge pour l'équivalence de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) a été étendue aux jeunes à partir de 15 ans, pour favoriser la transition avec les droits "adulte".²
- **Renommage des ESAT** : Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) seront renommés "**établissements et services d'accompagnement par le travail**".
- **Couverture AT-MP des bénéficiaires d'une mise en situation professionnelle en ESAT** : La couverture contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP) a été étendue aux opérateurs du service public de l'emploi pour les bénéficiaires d'une mise en situation professionnelle en ESAT.

Retour du Covid-19 : ouverture anticipée de la campagne de vaccination

Avec l'augmentation du nombre de cas de Covid, le Gouvernement a avancé l'ouverture de la **campagne de vaccination** : les nouveaux vaccins sont mis à disposition dans les officines **depuis le 2 octobre 2023**.

Les cibles de la campagne de vaccination contre le Covid-19 sont notamment :

- Les personnes de plus de 65 ans.
- Les personnes atteintes de comorbidité ayant un risque plus élevé de forme grave de la maladie.
- Les personnes immunodéprimées.
- Les femmes enceintes.
- Les personnes vivant dans l'entourage ou en contacts réguliers avec des personnes immunodéprimées ou vulnérables, y compris les professionnels des secteurs sanitaire et médicosocial.

Ces personnes sont éligibles **à partir de 6 mois** après leur dernière infection ou dernière injection de vaccin contre le Covid-19. Ce délai est **réduit à 3 mois** pour les personnes immunodéprimées.

Cependant, toute personne souhaitant se faire vacciner, même si elle ne fait pas partie de la cible, peut recevoir une injection contre le Covid-19.



Bon à savoir :

La vaccination est **prise en charge à 100% pour tous**. Une **autorisation d'absence rémunérée** est toujours en place pour :

- Les salariés et stagiaires désirant se faire vacciner.
- Accompagner aux rendez-vous médicaux un mineur, ou un majeur protégé dont le salarié ou le stagiaire à la charge.

Risques professionnels

Sensibilisation aux risques professionnels des nouveaux embauchés

La sensibilisation des futurs salariés et des nouveaux embauchés à la santé et à la sécurité au travail est un enjeu important. Pour aider les entreprises dans cette mission, l'INRS et l'Assurance maladie – Risques professionnels ont développé **la démarche TutoPrév**, désormais accessible en version interactive.

La démarche TutoPrév s'adresse **aux accueillants en entreprise (tuteur, préventeur...)** et **aux formateurs ou enseignants** préparant l'insertion professionnelle des futurs salariés et des nouveaux embauchés.

Elle permet de tester leurs connaissances sur la **prévention des risques professionnels** et d'adapter leur parcours d'intégration. Elle vise à s'assurer que les nouveaux embauchés en entreprise soient capable d'observer une situation de travail, de repérer les dangers et les risques qui y sont liés et de proposer des mesures de prévention adaptées.

Le dispositif, en version interactive, est déclinée pour 12 secteurs d'activité :

- Aide à la personne à domicile et en établissement
- BTP
- Commerce
- Hôtellerie- Restauration
- Logistique
- Maintenance industrielle
- Métiers de bouche
- Métiers de l'énergie et du bâtiment
- Métiers du bois
- Réparation automobile
- Transport routier de marchandises
- Travail de bureau

A person in a blue shirt is working at a desk. They are using a laptop, a calculator, and a notebook. A white cup of coffee is on the desk in the background. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. An orange semi-transparent box is overlaid on the image, containing the text 'L'actualité paie'.

L'actualité paie

Taxe d'apprentissage : les employeurs ont jusqu'au 9 novembre 2023 pour flécher des fonds via SOLTÉA



Les employeurs qui sont soumis à la fraction solde de la taxe d'apprentissage ont **jusqu'au 9 novembre 2023** pour diriger une partie ou la totalité des fonds qu'ils ont versés aux URSSAF vers des établissements bénéficiaires de leur choix via la **plateforme SOLTÉA**. Ce nouveau délai a été accordé **après un premier report au 5 octobre**.

Un arrêté du 6 octobre 2023 a officialisé les différentes échéances :

| SOLTÉA : Calendrier de répartition de la fraction solde de la taxe 2022 | |
|---|--|
| Fenêtre "Employeur" de désignation des établissements bénéficiaire | Versement des Fonds par la Caisse des dépôts aux établissements bénéficiaires |
| 25 mai - 6 juillet 2023 inclus | A partir du 28 août 2023 |
| 28 août - 5 octobre 2023 inclus (*) | A partir du 15 octobre 2023 |
| 16 octobre (*) - 9 novembre 2023 inclus | A partir du 2 décembre 2023 |
| Fonds non répartis par les employeurs | Les fonds pour lesquels les employeurs n'ont procédé à aucune désignation d'établissement bénéficiaire seront répartis entre les établissements à partir du 15 décembre 2023 en application des règles par défaut prévues par le code du travail |



A noter : La plateforme SOLTÉA est fermée aux employeurs du 5 au 15 octobre 2023

- Les employeurs qui ont validé leurs choix de désignation et de répartition pendant la période « 25 mai - 6 juillet 2023 » pour la totalité des fonds à leur disposition ne peuvent plus modifier ces choix après la fin de cette période. Il en va de même **pour la période « 28 août - 5 octobre »**.
- Ceux qui n'ont pas validé la totalité de leurs choix de désignation et de répartition au 5 octobre peuvent le modifier **jusqu'au 9 novembre 2023**. La Caisse des dépôts effectuera les versements correspondant à ces choix à partir du 2 décembre.

Nouveau service disponible sur Net-entreprises pour déclarer les congés de paternité et d'accueil de l'enfant

Les employeurs ont désormais la possibilité de **signaler les congés de paternité et d'accueil de l'enfant** qui sont pris après le 27 septembre 2023, grâce à un nouveau service.

✚ Pour rappel, un employé peut prendre un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, avec une première période de congé de 4 jours prise immédiatement après la naissance. Ce congé peut être pris en une seule période ou fractionné dans certaines limites et dure 25 jours en cas de naissance simple ou 32 jours en cas de naissances multiples. Pendant ce congé, le salarié peut bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale sous certaines conditions.

Jusqu'à présent, l'employeur devait remplir **une attestation similaire à celle utilisée pour les arrêts maladie** dès le début du congé, généralement intégrée à la déclaration sociale nominative (DSN).

Le nouveau service permet désormais aux employeurs de **déclarer les différentes périodes de congé paternité et d'accueil de l'enfant via leur compte entreprise**. Cependant, ce service est uniquement disponible pour les congés pris après le 27 septembre 2023, excluant ceux qui ont déjà débuté avant cette date.

Pour accéder à ce service, les employeurs doivent :

- s'inscrire sur www.net-entreprises.fr en demandant un accès au "compte entreprise - vos démarches Maladie et Risques professionnels" ainsi qu'un accès pour déclarer les "Attestations de salaire pour le versement des IJ".
- Une fois ces accès obtenus, ils peuvent saisir les périodes de congé paternité et d'accueil de l'enfant dans la section "Gérer un dossier d'indemnités journalières".
- Il est également possible pour le mandataire de l'employeur, tel qu'un expert-comptable ou un centre de gestion agréé, d'utiliser ce service.

Une fois les déclarations effectuées, l'employeur ou son mandataire peut consulter le dossier du salarié dans l'onglet "Suivre un dossier d'indemnités journalières" et le compléter si nécessaire. Cette nouvelle option facilite **la gestion des congés de paternité et d'accueil de l'enfant pour les employeurs**.



Dématérialisation des tickets restaurant d'ici 2026

La ministre du Commerce, Olivia Grégoire, a annoncé la fin prochaine des tickets-restaurant en format papier dans le but de simplifier le système et d'apporter des économies aux restaurateurs. Voici ce qu'il faut savoir :

Transition vers le Numérique d'ici 2026

Olivia Grégoire a déclaré son intention de dématérialiser complètement les tickets-restaurant d'ici 2026. Actuellement, ces titres papier sont rejetés par près d'un quart des établissements du pays en raison de leur complexité face aux cartes à puce et aux applications mobiles.

Impact Économique et Environnemental

L'année précédente, environ 700 000 tickets-restaurant étaient utilisés par 4 millions de salariés dans 200 000 restaurants agréés, représentant une activité de 6 milliards d'euros par an. Plusieurs grandes entreprises historiques, telles qu'Edenred, Groupe Up, Sodexo et Natixis, étaient impliquées dans le secteur. De plus, de jeunes entreprises offrant des solutions électroniques, comme Swile, ont rejoint le marché.

Soutien aux Salariés et aux Entreprises en Transition

La ministre s'engage à accompagner les salariés dans cette transition vers les formats numériques, ainsi que les entreprises qui continuent d'utiliser les tickets-restaurant en papier.

Réduction des Complexités pour les Restaurateurs

Actuellement, environ 40 % des tickets-restaurant sont encore émis au format papier, ce qui complique la gestion pour les restaurateurs. Olivia Grégoire souligne que cette coexistence des deux formats crée des démarches lourdes pour les entreprises et les clients.

Réduction des Charges pour les Émetteurs

La suppression des tickets-restaurant en papier entraînera des économies significatives. Les frais d'impression, de logistique, de sécurité et de traitement liés au remboursement disparaîtront, ce qui devrait se traduire par une réduction des charges pour les émetteurs.

Révision des Commissions

Les restaurateurs reversent actuellement une commission aux sociétés émettrices pour chaque transaction avec des tickets-restaurant. Cette commission varie de 3 % à 5 %. La ministre attend les résultats d'une mission de l'Autorité de la concurrence visant à déterminer si le marché des tickets-resto fonctionne équitablement. En cas de dysfonctionnement, elle envisage de plafonner ces commissions.



Saisie sur salaire : une nouvelle procédure entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 2025

Un récent décret a apporté des modifications à la réglementation relative à la réduction générale des cotisations. Le Sénat a définitivement adopté le 11 octobre 2023 la loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027, qui comprend une **réforme de la procédure de saisie des rémunérations, entrant en vigueur au plus tard le 1er juillet 2025**. Les principaux changements sont la suppression de l'autorisation judiciaire préalable et la délégation de la mise en œuvre de la procédure aux commissaires de justice. La loi doit encore passer par le Conseil constitutionnel avant sa publication au Journal officiel.



Rappel de la procédure actuelle de saisie sur salaire :

- La procédure actuelle nécessite une autorisation judiciaire préalable.
- L'employeur reçoit un acte de saisie des rémunérations et doit verser une somme mensuelle en fonction de la quotité saisissable de la rémunération du salarié.
- Deux points majeurs restent inchangés : l'impossibilité de saisies conservatoires et le barème de la quotité saisissable.

La nouvelle procédure en bref :

- Les principales caractéristiques de la réforme sont la suppression de l'autorisation judiciaire et la délégation de la mise en œuvre de la procédure aux commissaires de justice.
- Les commissaires de justice pourront établir un procès-verbal de saisie des rémunérations sans autorisation judiciaire préalable sous certaines conditions.
- Le processus commence par la délivrance d'un commandement de payer au débiteur.

Si un accord est trouvé, la procédure est suspendue.

Si le commandement de payer est inefficace, un procès-verbal de saisie est signifié à l'employeur.

Les démarches à réaliser par l'employeur

- Si le commandement de payer n'a pas d'effet, le commissaire de justice passera au stade du procès-verbal de saisie, adressé à l'employeur 1 mois minimum et 3 mois maximum après la délivrance du commandement de payer.
- Le tiers saisi (l'employeur) devra déclarer au créancier la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi, ainsi que les cessions, saisies, saisies administratives à tiers détenteur ou paiements directs des pensions alimentaires en cours d'exécution.
- Il faudra préciser également le montant de la rémunération versée au débiteur (le salarié).



A noter : En cas de fausse déclaration, l'employeur peut être condamné à une amende civile et à des dommages et intérêts.

Les opérations de saisie

- Sur demande du créancier, la chambre nationale des commissaires de justice désignera un « commissaire de justice répartiteur ». L'identité et les coordonnées de ce dernier seront portées à la connaissance du tiers saisi (l'employeur) et du débiteur (le salarié), et inscrites sur le registre numérique des saisies des rémunérations.
- L'employeur (tiers saisi) versera mensuellement les sommes retenues au titre de la saisie, entre les mains du commissaire de justice répartiteur. L'employeur procédera aux retenues dans la limite des règles du code du travail sur la quotité saisissable.
- Le commissaire de justice répartiteur s'occupera de reverser les sommes saisies au créancier, et de les répartir entre les différents créanciers s'il y en a plusieurs.



A noter :

Le débiteur peut contester la mesure de saisie à tout moment. La contestation suspend la procédure de saisie si elle est formée dans un délai d'un mois à compter de la signification du commandement de payer (donc en début de procédure). Au-delà de ce délai d'un mois, elle n'a pas d'effet suspensif.

Calendrier d'application :

- La réforme entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 2025.
- Elle s'appliquera également aux cessions et procédures de saisie déjà autorisées, avec des dispositions transitoires.
- Les requêtes en saisie des rémunérations introduites avant l'entrée en vigueur de la réforme seront jugées selon les anciennes dispositions.

Grands déplacements en outre-mer : hausse des limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels

Un arrêté publié au Journal officiel du 21 septembre 2023 a revalorisé les allocations forfaitaires pour les frais de repas et de logement, exonérées de cotisations, pour les salariés en situation de grand déplacement en outre-mer.

1. Remboursement des frais de grands déplacements en outre-mer : rappels

L'employeur peut rembourser les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement des salariés en grand déplacement en outre-mer, soit en se basant sur les frais réels, soit en versant des allocations forfaitaires.

Les allocations forfaitaires sont exonérées de cotisations jusqu'à un certain montant, équivalent aux indemnités de mission des personnels civils et militaires de l'État en mission temporaire en France d'outre-mer.

Ces allocations sont réduites de **15%** après 3 mois et de **30%** après 2 ans.

2. Nouveau barème applicable

Un arrêté du 20 septembre 2023 a revalorisé les indemnités de mission pour les personnels en mission temporaire en France d'outre-mer. Cette revalorisation a un impact sur les limites d'exonération des allocations forfaitaires versées aux salariés en grand déplacement en outre-mer.

Les nouvelles limites d'exonération sont entrées en vigueur le 22 septembre 2023 et sont précisées dans le tableau ci-dessous :

Grands déplacements en Outre-Mer : allocations forfaitaires au 22 septembre 2023

| Lieu de déplacement | Limites d'exclusion de l'assiette des allocations forfaitaires | | Abattement applicable à la limite d'exclusion selon la durée du déplacement | |
|---|--|--------------|---|---|
| | Hébergement et petit-déjeuner (en €) | Repas (en €) | Déplacement de plus de 3 mois | Déplacement de plus de 24 mois (max. 4 ans) |
| Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, St pierre-et-Miquelon | Cas général : 120 Salarié handicapé : 150 | 20 | 15% | 30% |
| Nouvelle-Calédonie, Iles Wallis-et-Futuna, Polynésie française | Cas général : 120 Salarié handicapé : 150 | 24 | 15% | 30% |
| Iles Saint-Paul et Amsterdam, archipel Crozet, Archipel Kerguelen, Terre Adélie | Exclusion de l'assiette des cotisations des dépenses sur justificatifs | | | |

Plafond de la sécurité sociale pour 2024 fixé à 3 864 € par mois selon le BOSS

Le plafond de la sécurité sociale pour l'année 2024 a été confirmé à **3 864 € par mois** par le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), selon une annonce faite le 12 octobre 2023.

Cette augmentation de **5,40 %** entrera en vigueur **le 1er janvier 2024**, portant ainsi le plafond annuel à 46 368 €. Cette décision s'aligne sur les prévisions mentionnées dans le rapport provisoire de la commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS) publié en début octobre, qui suggérait que le plafond mensuel dépasserait les 3 860 €.

Le BOSS a également détaillé d'autres valeurs du plafond, dérivées des règles de calcul établies par le code de la sécurité sociale, notamment le plafond trimestriel (11 592 €), le plafond par quinzaine (1 932 €), le plafond par semaine (892 €), le plafond journalier (213 €), et le plafond horaire (29 €).

Il est important de noter que pour les travailleurs dont la fréquence de paiement n'est pas mensuelle, le plafond mensuel doit être ajusté proportionnellement en fonction de leur périodicité de paiement, sans tenir compte des autres valeurs périodiques (trimestre, quinzaine, semaine, jour).

Nous attendons désormais la publication officielle de l'arrêté consacrant le plafond de la sécurité sociale pour 2024, mais elle est considérée comme une formalité.

BOSS, communiqué du 12 octobre 2023

Taux PAS

Service TOPAze : Arrêt du service fin 2024 et usage du signalement d'amorçage (SADV)

A compter de fin 2024, **le service TOPAze ne sera plus mis à disposition**. Net-Entreprise recommande donc d'utiliser dès à présent le signalement d'amorçage des données variables (SADV), pour anticiper cette fermeture.

 Pour rappel, ce service, appelé « Appel de taux du PAS » (TOPAze) et accessible sur www.net-entreprises.fr permet aux employeurs, depuis décembre 2018, d'avoir accès au taux personnalisé du PAS du salarié. En retour de sa demande, l'employeur reçoit le **taux personnalisé** applicable au nouvel embauché, sauf si ce dernier a opté auprès de l'administration fiscale pour le taux neutre.

Depuis février 2021, un signalement spécifique DSN, appelé « **amorçage des données variables (ADV)** », permet notamment d'obtenir en retour le taux du PAS d'un nouveau salarié avant même l'établissement de sa première paye. À terme, ce signalement était annoncé comme devant remplacer TOPAze.

Dans une information publiée le 16 octobre 2023, le GIP-MDS confirme qu'à compter de fin 2024, **le service TOPAze ne sera plus mis à disposition**.

La récupération du taux PAS (en dehors des retours de la DGFIP sur la DSN mensuelle) via le signalement d'amorçage peut s'avérer nécessaire en cas :

- D'embauche effective d'un individu pour lequel on souhaite obtenir le taux de PAS de l'individu salarié pour l'intégrer dans la lère paie ;
- D'embauche de l'individu suite à une mutation pour lequel on souhaite également obtenir le taux PAS de l'individu salarié dès lors que l'information en question n'a pas été transmise par son établissement d'origine.

Le SADV est envoyé à la DGFIP qui émet, en retour au plus tard à J+5, un Compte Rendu Métier (CRM) contenant le dernier taux de PAS en vigueur du salarié disponible sur le Tableau de bord DSN du déclarant sur Net-Entreprises.fr et accessible via le logiciel de paie (CRM n°94), si ce dernier le permet en machine to machine (ou API).

Source : <https://www.net-entreprises.fr/topaze-fermeture-du-service-fin-2024-et-usage-du-signalement-damorçage/>

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 ?

Punaises de lit sur le lieu de travail : comment gérer la situation ?



Actuellement, la **prolifération des punaises de lit** occupe largement le débat public. Ce fléau ne concerne pas seulement la maison, les transports ou encore les espaces publics, il concerne également **l'entreprise** et le monde du travail. Or, la présence de punaises de lit sur le lieu de travail n'est pas un phénomène anodin.

Quelles sont les obligations et recours de l'employeur en cas d'infestation sur le lieu de travail ?

L'employeur est tenu à une obligation de moyens renforcée de **préserver la santé et la sécurité** de ses salariés (Article L4121-1 du Code du travail).

Or, les punaises de lit peuvent mettre **en danger** la santé des travailleurs et, notamment, provoquer des atteintes dermatologiques et allergiques potentiellement sévères si une personne est particulièrement sensible et/ou entraîner des effets psychologiques graves.

Donc, si les locaux révèlent la présence de punaises de lit, l'employeur ne peut pas laisser trainer la situation et doit mettre immédiatement en place des **actions concrètes** pour traiter les risques et éradiquer les punaises de lit.

Exemple : faire appel à des professionnels de la désinfection de ce type de parasites ; fournir au personnel les équipements nécessaires pour éviter d'être piqué notamment dans l'exercice de leurs fonctions (nettoyage) ,...

À défaut, l'employeur manque à **son obligation de sécurité** et peut notamment être condamné à verser jusqu'à **5 000 euros de dommages et intérêts** pour ne pas avoir mis en place les mesures pour remédier à l'insalubrité du lieu de travail.

En cas extrême, si l'entreprise n'adopte pas une réaction appropriée, et si un salarié, en vertu de l'article L4131-1 du Code du travail, a un motif raisonnable de penser qu'il court un danger grave et imminent pour sa santé mettant en péril sa santé et sa sécurité, il pourrait faire valoir son droit de retrait.



Bon à savoir :

Si le droit de retrait est justifié, l'employeur ne peut pas obliger le salarié à reprendre le travail.
En cas de litige, le juge tranche au cas par cas.

Ne pas tenir compte de la période non travaillée du mi-temps thérapeutique est discriminatoire en cas de répartition de la réserve spéciale de participation

En l'absence d'accord entre les signataires, la réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires en fonction de divers critères, tels que la proportion des salaires ou la durée de présence, mais un accord peut également prévoir d'autres méthodes.

Un cas particulier est présenté où un salarié a été en arrêt de travail suite à un accident du travail en 2015 et a repris en **mi-temps thérapeutique** jusqu'en 2016. L'accord de participation de l'entreprise n'assimilait pas cette période de mi-temps thérapeutique à une période de travail effectif à temps plein pour le calcul de la participation.

Le salarié conteste cette décision en justice, arguant que ne pas tenir compte du mi-temps thérapeutique constitue une **discrimination** en raison de son état de santé. La Cour de cassation, se basant sur la prohibition de la discrimination en matière de rémunération due à l'état de santé du salarié, décide que le temps partiel thérapeutique doit être assimilé à une période de présence dans l'entreprise, et le salaire à prendre en compte pour le **calcul de la participation** est celui perçu avant le mi-temps thérapeutique.

La décision pourrait également s'appliquer au temps partiel thérapeutique suite à une maladie non professionnelle, si l'accord de participation le prévoit.

En cas de répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à retenir pour le calcul de la participation est celui avant le mi-temps thérapeutique.

La décision de la Cour de cassation peut également être appliquée à d'autres dispositifs, tels que l'intéressement, et repose sur le principe de non-discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

Barème Macron

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe recommande à la France de réexaminer le barème Macron

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a récemment émis une recommandation à la France concernant sa législation sur l'**indemnisation des licenciements abusifs, notamment le "barème Macron"**. Cette recommandation est le résultat d'une série de décisions prises par le Comité européen des droits sociaux (CEDS), qui avait conclu que le barème Macron violait l'article 24 de la Charte sociale européenne, en ne garantissant pas un droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée pour les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse.

Le gouvernement français avait eu l'opportunité de présenter sa réponse aux décisions du CEDS. Il avait cité des arrêts de la Cour de cassation en mai 2022, affirmant que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'avait pas d'effet direct en droit français et que le barème Macron était compatible avec la convention 158 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui prévoit le versement d'une indemnité adéquate en cas de licenciement injustifié.

Cependant, le Comité des Ministres a émis une **recommandation** le 6 septembre 2023, appelant la France à prendre en considération le "préjudice réel subi" par les travailleurs licenciés et les "circonstances individuelles de leur situation" dans sa législation. La recommandation encourage également la France à **garantir** que les indemnités pour licenciements injustifiés soient suffisamment dissuasives pour les employeurs, afin de protéger les travailleurs contre de tels licenciements.

Il est important de noter que cette recommandation n'a pas de caractère **contraignant**, ce qui signifie qu'elle ne contraint pas la France à modifier immédiatement sa législation. Cependant, elle établit des **directives** pour les États membres en vue de promouvoir les objectifs du Conseil de l'Europe en matière de droits de l'homme et de démocratie. La France peut choisir de prendre en compte cette recommandation lors de l'examen de sa législation sur l'indemnisation des licenciements abusifs.

[Recommandation CM/RecChS\(2023\)3 du 6 septembre 2023 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, publiée le 14 septembre](#)

Un employeur peut produire des photos issues d'un groupe privé « Messenger » pour prouver une faute du salarié

La Cour de cassation a récemment statué qu'un employeur peut utiliser des photos provenant d'un groupe privé de discussion Messenger pour prouver une faute commise par un salarié, sous certaines conditions. Cette preuve **illicite** peut être admise par le juge si l'employeur n'a pas d'autres moyens de **preuve licite** et si l'atteinte à la vie personnelle du salarié est proportionnée au but recherché.

L'affaire en question concerne une infirmière qui avait été **licenciée** pour avoir posé en maillot de bain pendant ses heures de travail. L'employeur avait utilisé des photos récupérées d'un groupe privé de discussion Messenger pour justifier le licenciement. La cour d'appel avait confirmé le licenciement, considérant que ces photos relevaient de la sphère professionnelle et révélaient un comportement contraire aux obligations professionnelles de la salariée.

La salariée avait **contesté** en arguant que l'utilisation de photos issues d'un groupe privé Messenger violait sa vie privée. Cependant, la Cour de cassation a **confirmé** la décision de la cour d'appel.

La Cour rappelle que les preuves produites par l'employeur doivent être licites et ne pas violer la vie privée du salarié. Cependant, l'illicéité d'une preuve ne signifie pas nécessairement son rejet. La production de preuves portant atteinte à la vie privée du salarié peut être **justifiée** si elles sont indispensables à **l'exercice du droit à la preuve de l'employeur** et si l'atteinte est proportionnée au but poursuivi. Dans ce cas, la production des photos de Messenger était jugée proportionnée à la défense de l'intérêt légitime de l'employeur, à savoir, la protection des patients pris en charge par les infirmières de l'établissement.

Ainsi, les photos provenant du groupe privé Messenger ont été considérées comme **des preuves admissibles** pour établir la faute de la salariée dans cette affaire.

Cass. soc. 4 octobre 2023, n° 21-25452 D

Licenciement économique : que doit obligatoirement mentionner la lettre de licenciement ?

La Cour de cassation a récemment rendu un arrêt rappelant une exigence essentielle en matière de licenciement économique : la lettre de licenciement doit être dûment **motivée**, en énonçant **la raison économique** qui fonde la décision et en décrivant précisément son impact sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

Dans le cadre d'un licenciement économique, la lettre de licenciement doit indiquer de manière **claire et précise** les raisons économiques justifiant la décision de l'employeur. Cela implique également de décrire de façon précise comment le licenciement affectera l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

Pour qu'un licenciement économique soit valable, il doit être basé sur des motifs **non liés au comportement du salarié**, mais plutôt sur des facteurs tels que la **suppression d'emplois**, les mutations technologiques, la réorganisation de l'entreprise pour maintenir sa compétitivité, ou même la cessation d'activité de l'entreprise.

Cependant, il ne suffit pas d'avoir une raison économique pour justifier un licenciement. Il doit y avoir un lien de **causalité clair** entre les motifs économiques et la suppression d'emplois. De plus, l'employeur doit respecter certaines **obligations**, notamment en ce qui concerne la réaffectation ou le reclassement des salariés affectés par le licenciement.

La lettre de licenciement doit être **rédigée avec soin**, en fournissant des informations factuelles, vérifiables et spécifiques. Il ne suffit pas d'alléguer une baisse d'activité de manière vague ; il est nécessaire de fournir des détails précis.

L'arrêt du 4 octobre 2023 concernait un cas où un salarié avait été licencié **pour motif économique**. Cependant, la lettre de licenciement était jugée **insuffisamment** motivée. Elle mentionnait **les difficultés économiques** de l'entreprise et les mesures prises pour y faire face, mais n'identifiait pas clairement le poste du salarié concerné par la suppression. De plus, elle évoquait une suppression "envisagée" sans faire référence à une décision effective de suppression.

La Cour de cassation a confirmé la position de la cour d'appel en soulignant que la lettre de licenciement ne remplissait pas les exigences légales. En conséquence, le licenciement a été jugé **sans cause réelle et sérieuse**.



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)