



SEPTEMBER

SUNDAY	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SATURDAY
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Dialogue social	P.3
Plateformes de livraison	P.4
Aides à l'emploi	P.5
Santé au travail	P.6
Périodes d'essai	P.7
Loi de programmation militaire	P.8
Congés familiaux	P.9

L'actualité paie

Congés payés	P.11-12
HSE	P.12
Bonus-Malus	P.13
Cotisations	P.14

Le saviez-vous ?

Télétravail	P.16
Avantages sociaux	P.16
Barème Macron	P.17
Licenciement	P.17

Edito

Bonjour,

La rentrée a démarré sur les chapeaux de roue pour les services paie et RH.

Ce mois de septembre 2023 reste avant tout marqué par les récentes décisions de la Cour de Cassation concernant la mise en conformité du droit français avec le droit européen, en matière de congés payés, que nous allons bien sûr aborder dans ce Récap'RH.

Au sommaire, vous trouverez également des informations sur les nouvelles aides à l'emploi et à l'alternance, les durées légales de période d'essai, la loi de programmation militaire, ou encore les nouvelles modalités concernant le congé d'adoption.

L'équipe Fortify reste à vos côtés pour vous tenir informés des actualités paie et sociales.

Bonne lecture !

L'équipe Fortify



L'actualité sociale

Entreprises de 11 à 20 salariés : l'employeur a l'obligation d'organiser l'élection d'un CSE en l'absence de candidats



En principe, un CSE doit être mis en place dans les entreprises comptant au moins 11 salariés, après avoir atteint cet effectif pendant 12 mois consécutifs. L'employeur doit initier les élections professionnelles en informant les employés, en invitant les syndicats à négocier un accord préélectoral et à présenter des candidats.

Par dérogation, dans **les entreprises de 11 à 20 salariés**, l'employeur invite les syndicats à la négociation du protocole préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel. À la lettre du texte, l'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés a pour seul effet de dispenser l'employeur de négocier le protocole d'accord préélectoral. Celui-ci reste tenu **d'organiser les élections**.

Mais l'ancien modèle **CERFA** mis à disposition par l'administration a entraîné une toute autre pratique par les entreprises. En effet, celui-ci indiquait *"qu'en l'absence de candidat aux élections, aucune élection ne devait être organisée."*

Un nouveau modèle CERFA "P-V de carence" a été publié en août 2023 et change la donne :

- Ce nouveau modèle suggère que l'employeur doit **organiser les élections** même en l'absence de candidats. L'employeur est seulement **dispensé de négocier un accord préélectoral**.
- L'employeur doit donc **organiser** un premier tour et, en cas d'absence de candidats, un second tour conformément au code du travail.
- La Direction Générale du Travail (DGT) a confirmé cette interprétation et expliqué que le nouveau modèle corrigeait une **erreur**.

A noter :

Une fois les élections réalisées, l'employeur doit transmettre un exemplaire du procès-verbal des élections au CSE ou du "P-V de carence" au prestataire agissant pour le ministère du Travail dans les 15 jours.

Depuis juillet 2023, l'adresse du prestataire a changé. L'employeur doit envoyer les P-V d'élections à l'adresse suivante : CTEP - TSA 92315 - 62971 ARRAS CEDEX 9.

Pour rappel, l'employeur peut aussi transmettre les résultats des élections par voie électronique sur <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>

Plateformes de livraison : les livreurs vont bénéficier d'un revenu minimal horaire



L'accord du 20 avril 2023 homologué par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) instituant une garantie minimale de revenus pour les livreurs va entrer en vigueur le 30 novembre 2023. Fortify vous explique :

Revenu Minimum Horaire : Les travailleurs indépendants utilisant des plateformes de livraison de marchandises bénéficieront d'un revenu d'activité moyen minimum fixé à 11,75 € par heure.

Contexte Légal : Deux ordonnances avaient établi les modalités de représentation des travailleurs indépendants travaillant avec des plateformes de mobilité, notamment dans les secteurs de la livraison de marchandises. Des accords collectifs de secteur peuvent être négociés et conclus entre les organisations de travailleurs et les organisations professionnelles de plateformes reconnues comme représentatives dans leur secteur.

Garantie Minimale de Revenus : L'accord signé le 20 avril 2023 prévoit une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants. Chaque plateforme de mise en relation doit garantir un revenu d'activité moyen d'au moins 11,75 € par heure d'activité sur la plateforme. Ce revenu inclut le prix versé par la plateforme au livreur pour sa prestation, déduction faite des frais de commission et y compris les primes versées par la plateforme.

Calcul du Temps d'Activité : Le temps d'activité pris en compte correspond à la durée estimée par la plateforme pour chaque prestation, de l'acceptation de la proposition de livraison par le travailleur à la remise au destinataire final.

Complément Différentiel de Revenu : Si le revenu d'activité effectivement versé au cours du mois ne permet pas d'atteindre la garantie minimale de revenus, un complément différentiel de revenu doit être versé au livreur indépendant dans le mois suivant.

Réexamen Annuel : L'accord prévoit un réexamen annuel du montant de la garantie minimale de revenus, en vue d'une éventuelle réévaluation en fonction de la conjoncture économique.

Date d'Entrée en Vigueur : L'accord a été homologué par l'ARPE et sera obligatoire pour toutes les plateformes et les livreurs indépendants relevant de son champ d'application à partir du 30 novembre 2023, conformément à une période de mise en œuvre de trois mois après la publication de la décision d'homologation au Journal Officiel.

Aides à l'emploi : les nouveautés à connaître en cette rentrée

Pendant la période estivale, plusieurs textes relatifs aux aides à l'emploi ont été rendus publics. Fortify fait le point sur ces évolutions, ainsi que sur les récentes informations concernant l'aide exceptionnelle à l'alternance.

Expérimentation "Territoires zéro chômeur de longue durée"

L'expérimentation "**Territoires zéro chômeur de longue durée**" est en vigueur depuis le **1er juillet 2021** pour une durée de 5 ans. Elle vise à aider financièrement les entreprises de l'économie sociale et solidaire à embaucher en CDI des personnes privées d'emploi depuis au moins 1 an, malgré leurs efforts de recherche, et résidant depuis au moins 6 mois dans les zones de l'expérimentation. Ce dispositif offre une **contribution** au développement de l'emploi qui couvre une partie de la rémunération des employés embauchés à temps plein. **Depuis le 1er juillet 2022**, l'État prend en charge **102 % du salaire horaire brut du SMIC** dans ce cadre. Un arrêté a été publié pour **maintenir ce taux de 102 % jusqu'au 30 septembre 2023**, puis il sera **réduit à 95 % du salaire horaire brut du SMIC entre le 1er octobre 2023 et le 30 juin 2024**.

Pendant l'été, deux **arrêtés** ont étendu l'expérimentation à de nouveaux territoires : **Laval - Grand Saint-Nicolas (département de la Mayenne)** et **Les Mureaux Stade Léo Lagrange-Bords de Seine (département des Yvelines)**.

Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

Le ministère du Travail a publié une FAQ mise à jour le 19 juin 2023, fournissant des informations sur **l'aide exceptionnelle à l'alternance**. Cette aide, valable jusqu'en 2027, offre **6000 €** pour tout contrat d'apprentissage préparant à un diplôme **jusqu'au niveau master**. Aucune prolongation n'a été mentionnée pour les contrats de professionnalisation.

Conditions et modalités d'attribution de l'aide

L'aide est applicable pendant la première année du contrat et remplace l'aide unique aux employeurs d'apprentis. Les conditions d'éligibilité incluent le **niveau de diplôme** préparé et le respect d'un quota d'alternants pour entreprises **à partir de 250 salariés** (au moins 5 % de l'effectif salarié ou 3 % avec une certaine progression).

Modalités de versement de l'aide

L'aide est versée de la façon suivante :

- à compter de la **date de début d'exécution du contrat**, que l'apprenti commence par une période en entreprise ou en CFA ;
- **avant le paiement de la rémunération** par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données de la DSN.



Bon à savoir : En cas de suspension du contrat au cours de la 1^{re} année, sans rémunération, l'aide n'est pas **due** pour les mois concernés quel que soit le motif de la suspension (notamment le recours à l'activité partielle). En cas de rupture du contrat au cours de la 1^{re} année, l'aide est **proportionnelle** à la durée du contrat.

Procédure :

Les entreprises doivent transmettre le **contrat d'apprentissage** à leur OPCO, qui gère la prise en charge financière et le dépôt auprès du ministère de la formation professionnelle (DECA). La procédure varie selon la taille de l'entreprise :

- Si vous comptez **moins de 250 salariés**, la transmission des flux vaut décision d'attribution. Une notification vous est alors adressée par l'ASP.
- Si vous comptez **250 salariés et plus**, vous devrez remplir un **acte d'engagement** au respect des quotas d'alternants. Le formulaire à remplir est **disponible en ligne**. Vous devrez le renvoyer **à l'ASP** dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permet à l'ASP d'enclencher les paiements.

Certification Obligatoire des Services de Prévention et de Santé Interentreprises (SPSTI)



Conformément à la **loi Santé au travail du 2 août 2021**, l'exigence de certification **des services de prévention et de santé interentreprises (SPSTI)** entre en vigueur après la parution de l'arrêté détaillant les critères de certification au Journal officiel **le 1er septembre 2023**. Les SPSTI ont **jusqu'au 1er mai 2025** pour obtenir leur certification. Fortify vous explique ce qu'il faut savoir sur cette certification.

Objectif :

Cette obligation vise à assurer **la qualité et l'efficacité** des services fournis par les SPSTI.

Exigences de certification :

Un organisme indépendant évalue la qualité et l'efficacité des services fournis par les SPSTI en fonction des critères et exigences du **"socle de services"** défini par la loi.

Durée et niveaux de certification :

La certification peut durer de 1 à 5 ans en fonction de différents niveaux, le niveau 3 étant le seul renouvelable.

Cahier des charges :

L'arrêté du 27 juillet 2023 a précisé les **critères** du cahier des charges pour la certification, rendant l'obligation de certification effective.

Délai pour la certification :

Les SPSTI ont **jusqu'au 1er mai 2025** pour obtenir leur certification, conformément à la loi de 2021.

Règles pour les SPSTI existants :

Les SPSTI en activité depuis **au moins 6 mois** avant le 1er mai 2023 ont des **règles spécifiques** pour choisir leur niveau de certification en fonction de leur conformité au référentiel.

Transfert de certification :

Le texte détaille les **modalités** du transfert de certification entre organismes certificateurs, permettant aux SPSTI certifiés de changer d'organisme sous certaines conditions.

Évaluation lors de la cession d'Activité :

En cas de cession d'activité d'un SPSTI certifié à un autre SPSTI, l'organisme certificateur évalue si le nouveau SPSTI satisfait toujours aux **exigences** de la certification pour cette activité.

Périodes d'essai : fin de la possibilité de déroger aux durées maximales légales



Depuis le **9 septembre 2023**, il n'est plus possible de fixer, pour les CDI, des périodes d'essai **plus longues** que celles indiquées dans le Code du travail. Cette modification fait suite à la loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne. Elle était nécessaire pour aligner la législation française sur le droit européen.

Afin de se conformer à la **directive 2019/1152** qui limite la durée des périodes d'essai à 6 mois, une loi du 9 mars 2023 a modifié les dispositions du Code du travail relatives à la possibilité, pour les CDI, d'allonger la durée des périodes d'essai.

Rappels de la durée maximale des périodes d'essai des CDI :

Ouvriers / employés	2 mois / 4 mois renouvellement inclus
Agents de maîtrise / techniciens	3 mois / 6 mois renouvellement inclus
Cadres	4 mois / 8 mois renouvellement inclus

Jusqu'à présent, les **accords de branche conclus avant le 26 juin 2008** permettaient aux employeurs de déroger aux dispositions légales et d'appliquer des durées plus longues aux périodes d'essai pour un CDI.

Les partenaires sociaux avaient l'obligation de renégocier les accords concernés **avant le 9 septembre**.

Les accords concernés :

- Transport aérien
- Remontées mécaniques
- Salariés permanents des ETT
- Promotion construction
- Organismes de formation
- Sociétés d'assurance d'inspection
- Banque
- Mutualités



Ces secteurs prévoyaient une période d'essai de 6 mois renouvelable 1 fois pour 6 mois.

Mesures RH de la loi de programmation militaire 2024-2030 : le statut des salariés réservistes est amélioré

La loi de programmation militaire de 2024 à 2030 a été publiée **au Journal officiel du 2 août 2023** et est entrée en vigueur le 3 août. Elle comprend plusieurs dispositions concernant les salariés engagés dans **la réserve opérationnelle militaire ou de la police nationale**.

Au titre de ses activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale, le salarié réserviste bénéficie, sans l'accord de son employeur, **de 10 jours ouvrés minimum d'autorisation d'absence par année civile contre 8 jours auparavant**.

La loi précise que cette disposition est d'ordre public mais ajoute que, par exception, **dans les entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur peut limiter ce droit d'absence à **5 jours ouvrés** afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise.

Enfin, la durée de l'autorisation d'absence annuelle de 10 jours ouvrés, qui est un minimum, peut être **augmentée** :

- par un accord entre l'employeur et le salarié, qui doit être écrit, signé par les deux parties et annexé au contrat de travail ;
- ou par le contrat de travail initial, une convention conclue entre le ministre de la défense ou le ministre de l'intérieur et l'employeur, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.



À noter : le code du travail ne prévoit **aucune obligation de rémunération** par l'employeur pour ces périodes. Comme antérieurement, au-delà de la durée d'autorisation d'absence annuelle « de droit », le salarié réserviste doit obtenir l'accord de son employeur pour effectuer une période d'emploi ou de formation au titre de la réserve opérationnelle pendant son temps de travail.

Pour obtenir cet accord, il doit toujours présenter **sa demande par écrit** à l'employeur, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée, mais le délai de préavis à respecter est désormais celui fixé :

- soit par le contrat de travail, une convention conclue entre le ministre de la Défense ou le ministre de l'Intérieur et l'employeur, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche et au maximum égal à 1 mois.
- soit par le code du travail à titre supplétif, à défaut de stipulations précitées et qui est de 1 mois.



La loi crée également un statut d'**« apprenti militaire »** pour les élèves admis sous statut militaire dans les établissements d'enseignement technique et préparatoire militaire pour recevoir une formation générale et professionnelle (loi art. 34, 1). Elle prévoit divers aménagements pour les apprentis mineurs (ex. : limitation des durées maximale du temps de service et du travail de nuit)

Les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage ne sont pas applicables aux apprentis militaires qui sont régis par **le code de la défense**.

Enfin, la loi prévoit que les **établissements d'enseignement technique et préparatoire militaire** sont désormais habilités à percevoir le **solde de la taxe d'apprentissage**.

Source : Loi 2023-703 du 1er août 2023, JO du 2

Les modalités de prise de deux congés liés à l'adoption sont assouplies et clarifiées



- ✚ Pour rappel : Les salariés qui adoptent un enfant peuvent bénéficier d'un **congé d'adoption d'une durée de 16, 18 ou 22 semaines** selon les situations. La **loi du 21 février 2022** visant à réformer l'adoption a cherché à assouplir les **modalités** de prise de ce congé

Alors que le code du travail prévoyait que le congé devait être pris à **l'arrivée de l'enfant ou dans les 7 jours qui précédaient cette arrivée**, la réforme a **supprimé cette règle légale**. Un décret vient de paraître pour préciser le délai dans lequel les salariés pouvaient bénéficier du congé.

Désormais le congé d'adoption :

- débute **au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer** (sans changement par rapport à la législation antérieure) ;
- et se termine **au plus tard dans les 8 mois suivant cette date** (ce qui permet désormais aux salariés de différer leur départ en congé, mais aussi de borner dans le temps la prise du congé en cas de fractionnement).

Possibilité de fractionner le congé en deux périodes d'au moins 25 jours :

Le décret du 12 septembre 2023 précise que le congé d'adoption peut être **fractionné** en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.



A noter : lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, **chaque parent peut fractionner** sa part de congé en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Congé de 3 jours accordé à l'occasion de l'arrivée de l'enfant adopté :

Indépendamment du congé d'adoption proprement dit, les salariés adoptants bénéficient **d'un congé de 3 jours pour l'arrivée de l'enfant**, à l'image du congé de naissance. Le code du travail ne précisait pas **le délai** dans lequel devait être pris ce congé. Le décret du 12 septembre 2023 précise que cette période de congé commence à courir, au choix du salarié :

- soit **pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer** ;
- soit **le jour de l'arrivée de l'enfant** au foyer ;
- soit le **premier jour ouvrable** qui suit cette arrivée.

Ces nouvelles règles sont **entrées en vigueur le 15 septembre 2023**.

Elles s'appliquent aux parents auxquels est confié un enfant en vue de son adoption **à compter de cette date**.

Source : Décret 2023-873 du 12 septembre 2023, JO du 14

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. An orange semi-transparent box is overlaid on the image, containing the text 'L'actualité paie'.

L'actualité paie

La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congé payé

La Cour de cassation a pris deux décisions importantes le 13 septembre 2023 pour aligner **le droit français sur le droit européen en ce qui concerne les congés payés** pendant les arrêts maladie ou les accidents du travail/maladies professionnelles.

Avant ces décisions, le code du travail français ne permettait pas **l'acquisition de congés payés** pendant les arrêts maladie non professionnels, et limitait l'acquisition pendant les accidents du travail/maladies professionnelles à la première année de l'arrêt de travail, ce qui était **contraire à la directive européenne de 2003**.

La Cour de cassation a finalement décidé de **mettre en conformité le droit français avec le droit européen**. Ainsi, les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle acquièrent désormais des droits à congés payés pendant leur absence, et cette acquisition n'est plus limitée **à la première année** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il reste à déterminer **la durée des congés payés** que les salariés peuvent prétendre acquérir pendant ces absences. Selon la Cour de cassation, cela peut inclure non seulement **les 4 semaines minimales garanties** par la directive de 2003 mais aussi les droits issus de dispositions nationales, telles que la **cinquième semaine légale** de congés payés et les congés payés conventionnels.

Ces décisions peuvent avoir un **impact significatif** sur les entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de la paie. Cependant, le problème est connu depuis longtemps, et malgré les alertes de la Cour de cassation, les pouvoirs publics n'ont pas pris de mesures pour régler cette question. Il reste à voir quelle sera la réaction des autorités françaises et des entreprises à ces décisions.

Pour l'instant, le ministère du Travail étudie les **options possibles** en réponse à ces arrêts de la Cour de cassation.

Sources : [Communiqué relatif aux décisions rendues par la chambre sociale le 13 septembre 2023](#).
Pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.106.

L'acquisition des congés payés en cas de congé parental : revirement de jurisprudence

Un autre décision de la Cour de Cassation est également à prendre en compte concernant **l'acquisition de congés payés dans le cadre de congé parental** :

La Cour de cassation explique que lorsque le salarié s'est trouvé dans **l'impossibilité** de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être **reportés** après la date de reprise du travail.

Telle doit être la situation d'un salarié qui, l'issue de son congé parental d'éducation, doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et doit être replacé dans la même situation qu'à son départ en congé.

C'est une décision qui opère un **revirement de jurisprudence**. Elle a pour objectif de mettre la France **en conformité** avec la jurisprudence de la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne)

[Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-14.043](#)

Congés payés : la prescription de 3 ans ne court pas si l'employeur n'a pas permis au salarié de les prendre

La Cour de cassation a émis un arrêt de principe **le 13 septembre 2023** concernant les congés payés en France.

Dans cette affaire, la salariée, qui était en réalité une prestataire, a demandé la **réintégration** de sa relation de travail de 10 ans en tant que **contrat à durée indéterminée (CDI)**. Elle a également obtenu des rappels de salaire, sa réintégration en raison d'un licenciement jugé nul en raison de harcèlement et de discrimination, ainsi que des indemnités de congés payés non pris.

Initialement, la cour d'appel avait limité le montant de l'indemnité de congé payé **aux 3 dernières années** en se basant sur la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation. Cependant, la Cour de cassation a modifié sa position pour **se conformer** au droit européen et à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Selon cette nouvelle position, **la prescription de l'indemnité de congé payé ne court que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé**. Dans le cas de la salariée, la prescription n'a pas commencé à courir car elle n'avait pas été en mesure de prendre des congés en raison du refus de l'employeur de reconnaître le contrat de travail.

La Cour de cassation rappelle également que c'est à l'employeur de prendre les **mesures nécessaires** pour permettre au salarié d'exercer **son droit à congé** et de justifier ces mesures en cas de contestation.

Source : Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-11106 FPBR

HSE

Évolution des modalités déclaratives des heures supplémentaires exonérées en 2024

A partir de 2024, les montants déclarés en **HSE** ne seront plus pris en compte dans la RNF, que ce soit pour des heures supplémentaires effectués en 2024 ou en corrections d'heures 2023.

Usage du nouveau bloc « S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net »

 A noter que les montants des HSE 2024 devront être **déclarés** exclusivement dans le **nouveau bloc « S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net »** alors que les corrections des HSE versées avant 2024 bénéficient de la déclaration soit via bloc « **S21.G00.51 – Rémunération** » ou alors via le bloc « **S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net** ».

Cas particulier du décalage de paie

Dans les cas de **décalage** de paie (HSE constatées en décembre 2023 et versées en janvier 2024), la version de norme DSN 2024 ne sera pas encore opérationnelle sur le Mois Principal déclaré de Décembre 2023.

Seul l'usage du type « **026 – Heures supplémentaires exonérées (y compris journées de RTT monétisées)** » du bloc « **S21.G00.51 – Rémunération** » sera possible, avec une datation à la date de versement.

La déclaration des heures supplémentaires au sein du bloc « **Activité – S21.G00.53** » n'évolue pas et celles-ci doivent être déclarées en cohérence avec leur date de réalisation.

Source : Net-entreprises

Pour plus d'informations et d'exemples, n'hésitez pas à consulter [la fiche consigne](#)

Publication des taux de séparation médians pour la modulation septembre 2023 / août 2024

La deuxième période de modulation de la cotisation patronale d'assurance chômage, appelée "bonus-malus," débutera en septembre 2023. Elle vise à encourager l'emploi durable et à pénaliser les contrats courts successifs dans certains secteurs d'activité. Cette mesure s'applique aux employeurs ayant au moins **11 salariés dans l'un des 7 secteurs d'activité concernés**.



Fonctionnement du Bonus-Malus :

Le dispositif de bonus-malus **ajuste** les cotisations patronales en fonction du comportement de l'entreprise en matière de contrats courts. Les entreprises peuvent voir leur cotisation augmenter (malus) ou diminuer (bonus) en fonction du rapport entre le taux de séparation de l'entreprise (le nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim qui ont conduit à des inscriptions à Pôle Emploi) et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité.

Période de Modulation : Le bonus-malus a été mis en place en **deux cycles d'application** : du 1er septembre 2022 au 31 août 2023 et du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.

Taux de Séparation Médians pour la Période 2023/2024 :

Les taux de séparation médians pour les 7 secteurs d'activité soumis au bonus-malus pour la période de modulation de septembre 2023 à août 2024 ont été **fixés**. Ces taux médians sont **calculés** en fonction des données de séparation de l'entreprise par rapport à la médiane de son secteur d'activité sur la **période de référence de juillet 2022 à juin 2023**.

Détermination des Taux de Cotisation Modulés :

Ces taux médians serviront à déterminer si une entreprise sera **soumise au malus** (si son taux de séparation est supérieur au taux médian) ou au **bonus** (si son taux de séparation est inférieur au taux médian) pour la période de modulation de septembre 2023 à août 2024. Les taux de cotisation seront ensuite **ajustés** en conséquence.

Source : Décrets 2023-752 et 2023-754 du 10 août 2023, JO du 11

DSN : la notification des taux modulés via les CRM est effective

Dans une information publiée sur le site internet www.net-entreprises.fr le 4 septembre 2023, le GIP-MDS confirme que la notification des taux modulés d'assurance chômage a été opérée le 31 août 2023 **via les comptes rendus métier (CRM) « Bonus-Malus » n° 117**.



À noter : ces taux sont ceux **applicables** à l'ensemble des salariés, y compris ceux affiliés à une caisse de congés payés. En pratique, les CRM « Bonus-Malus » n° 117 comportent **2 taux** : le taux bonussé/malussé « classique », et le taux bonussé/malussé spécifique aux salariés cotisant aux caisses de congés payés.

Les employeurs doivent donc **utiliser ces taux** pour le calcul des cotisations dues au titre des périodes d'activité courant **à compter du 1er septembre 2023**.

Source : www.net-entreprises.fr, information du 4 septembre 2023

Réduction générale de cotisations patronales : la réglementation mise à jour du bonus-malus sur les cotisations chômage

Un récent décret a apporté des modifications à la réglementation relative à la réduction générale des cotisations patronales, alignant ainsi les règles sur le code de la sécurité sociale sur la disposition légale. Cette mise à jour vise à éviter que la réduction ne neutralise l'effet incitatif du bonus-malus appliqué aux cotisations patronales d'assurance chômage pour certains employeurs.

Pour rappel :

Les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction générale des cotisations patronales (anciennement appelée "réduction Fillon") sous certaines conditions, principalement pour les salaires équivalents ou inférieurs à 1,6 fois le SMIC annuel. Cette réduction diminue progressivement jusqu'à disparaître au-delà de 1,6 fois le SMIC.

Depuis le 1er septembre 2022, le système de bonus-malus s'applique aux employeurs de certains secteurs avec 11 salariés ou plus, en ce qui concerne les cotisations patronales d'assurance chômage pour les périodes d'emploi à partir de cette date. Le taux standard est de **4,05 %**, mais il peut être ajusté à la hausse ou à la baisse en fonction des performances de l'entreprise.

Pour éviter que la réduction générale des cotisations patronales ne contrecarre l'**effet incitatif** des bonus ou malus appliqués aux employeurs, une loi de décembre 2020 a établi que la **réduction générale** doit être calculée en utilisant le **taux de cotisation de droit commun pour l'assurance chômage** (actuellement 4,05 %), et non le taux majoré d'un malus ou le taux réduit d'un bonus.

Evolution apportées par le nouveau décret :

Un décret récent, publié au Journal officiel le 23 août 2023, a harmonisé la réglementation du code de la sécurité sociale avec la loi de 2020. Ce décret s'applique aux cotisations et contributions sur les salaires pour les périodes courant à partir du 1er septembre 2022.

En pratique, le décret apporte deux modifications essentielles :

- Il ajuste la définition du paramètre "T" utilisé pour calculer le coefficient de la réduction générale des cotisations patronales. Ce paramètre est désormais basé sur le taux de contribution de droit commun de l'assurance chômage, excluant ainsi les taux modulés par le bonus/malus.
- Le décret adapte la règle concernant le montant maximal de la réduction générale des cotisations patronales, qui normalement est limité au montant des cotisations et contributions incluses dans la réduction. Cependant, pour les entreprises bénéficiant d'un bonus sur la cotisation chômage, dont le taux est inférieur au taux de droit commun (par exemple, 3,5 % au lieu de 4,05 %), le montant maximal de la réduction peut dépasser le montant des cotisations incluses dans la réduction, sous certaines conditions.

Le décret tient compte des règles déjà énoncées dans le guide URSSAF sur le bonus-malus d'assurance chômage.

Autres Allègements Conformés à la Réduction Générale :

Les dispositifs d'exonération de cotisations qui utilisent le modèle de la réduction générale se voient également appliquer les mêmes règles pour éviter que l'effet incitatif du bonus/malus ne soit annulé. Cela s'applique aux exonérations spécifiques aux départements d'outre-mer et aux exonérations pour les "publics fragiles" intervenant dans les services à la personne.

Source : Décret 2023-801 du 21 août 2023, JO du 23

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 image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

Télétravail : de nouveaux contenus à intégrer dans vos accords et chartes de télétravail

Depuis le début de l'année, plusieurs **nouveautés** sont à noter au sujet du télétravail notamment récemment sur le contenu des accords et chartes sur le télétravail.

Le Code du travail prévoit un **certain nombre de points** qui doivent être évoqués dans l'accord ou la charte sur le télétravail, à savoir :

- les **conditions de passage en télétravail**, en particulier en cas d'épisode de pollution, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'**acceptation** par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de **contrôle** du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des **plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs **handicapés** à une organisation en télétravail ;
- et les modalités d'accès des salariées **enceintes** à une organisation en télétravail depuis la loi Rixain (Code du travail, art. L. 1222-9).

Depuis le **21 juillet 2023**, il faut aussi inclure une clause particulière sur les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Avantages sociaux

Bons d'achat pour la rentrée scolaire 2023 : comment ça marche ?

Pour l'année 2023, le **Comité Social et Économique (CSE)** a la possibilité d'émettre des **bons d'achat** à destination des salariés ayant des enfants en âge scolaire. Ces bons d'achat sont destinés à **soutenir** les familles lors de la rentrée scolaire de leurs enfants.

A noter :

En présence d'un CSE, c'est généralement le CSE lui-même qui est **responsable** de la distribution des bons d'achat aux salariés. Toutefois, le CSE peut **déléguer** cette tâche à l'employeur, mais cette délégation doit être explicite et documentée.

Critères pour bénéficier des bons d'achat :

Les bénéficiaires de ces bons d'achat sont les salariés ayant des **enfants âgés de moins de 26 ans** au moment de l'attribution des bons. Les employés sans enfants ne sont pas éligibles à cette aide.

Nature des achats autorisés :

Les bons d'achat doivent être utilisés **pour l'achat de biens liés à la rentrée scolaire**, tels que des fournitures scolaires, des vêtements, des livres ou même des équipements informatiques. Il est essentiel que ces achats soient en rapport avec la préparation de la rentrée scolaire.

A noter :

Les bons d'achat doivent être remis aux salariés **aux alentours de la date de rentrée scolaire**. Par exemple, un bon d'achat "rentrée scolaire" délivré en décembre pour une rentrée scolaire en septembre n'est pas envisageable !

Régime social des bons d'achat « Rentrée scolaire » :

Les bons d'achat distribués pour la rentrée scolaire ou pour soutenir la poursuite des études supérieures des enfants de moins de 26 ans au cours de l'année d'attribution sont **exonérés de cotisations sociales**. Cependant, cette exonération est conditionnelle à la preuve de la poursuite des études des enfants.

Pour que les bons d'achat offerts aux salariés ne soient pas soumis à des cotisations sociales, leur valeur totale, par salarié et sur l'ensemble de l'année, **doit rester inférieure à 183 euros** (en 2023). Si ce seuil est dépassé, les bons d'achat pour la rentrée scolaire peuvent encore être exonérés de cotisations sociales, à condition que ce seuil ne soit pas dépassé spécifiquement pour cet événement.

La Cour de cassation valide à nouveau le barème Macron

La question de la conformité du **barème Macron**, instauré en 2017, aux normes internationales, et particulièrement à l'article 10 de la convention 158 de l'organisation internationale du travail (OIT) et à l'article 24 de la charte sociale européenne ont divisé les conseils de prud'hommes, saisis depuis septembre 2018 par des salariés contestant l'application du barème Macron.

Ces textes internationaux exigent en la matière « **une indemnité adéquate ou une réparation appropriée** ». Des droits qui, encore aujourd'hui pour certains conseils de prud'hommes et certaines cours d'appel, sont incompatibles avec le respect des plafonds d'indemnisation imposés par ce barème. Et ce, malgré les deux avis rendus le 17 juillet 2019 par la Cour de cassation qui avait alors notamment estimé :

- que les dispositions relatives au barème étaient **compatibles** avec les stipulations de l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT, d'application directe en droit interne, qui prévoient une « indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée » en cas de licenciement injustifié ;
- et que les dispositions de la Charte sociale européenne n'étaient, elles, pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Position que la Cour de cassation a depuis reprise dans deux arrêts du 11 mai 2022 puis, plus récemment, dans un arrêt du 6 septembre dernier.

Dans cette dernière affaire, une salariée ayant 5 ans d'ancienneté est licenciée par une entreprise de plus de 10 salariés. Elle obtient devant la cour d'appel **des dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse** représentant 12 mois de salaire, soit le **double du maximum** prévu par le barème Macron. Les juges relèvent que l'intéressée n'avait aucun diplôme, qu'elle n'avait retrouvé, depuis son licenciement, qu'un emploi à temps partiel et qu'elle était âgée de 58 ans. Ils estiment que, dans ces circonstances, l'application du barème ne permet pas une réparation adéquate et appropriée du préjudice subi.

Mais, une fois de plus, **la Cour de cassation s'oppose à un tel raisonnement**.

Elle réaffirme que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont **compatibles** avec les stipulations de l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT, qui prévoit qu'en cas de licenciement injustifié le juge doit pouvoir ordonner le versement d'une indemnité adéquate au salarié.

Licenciement

Client mystère : moyen de preuve ?

La Cour de cassation a récemment statué sur l'**utilisation de preuves** obtenues par un **dispositif de client mystère** pour discipliner un salarié. Elle a confirmé que si l'employeur avait informé préalablement les salariés de ce système, il pouvait **légitimement** utiliser ces preuves pour démontrer la faute du salarié.

Dans l'affaire en question, un employé d'un restaurant libre-service avait été **licencié** pour avoir enfreint les **procédures d'encaissement** de l'entreprise. L'employeur avait utilisé **un client mystère** pour recueillir des preuves, démontrant qu'aucun reçu n'avait été remis après l'encaissement de l'argent.

Le salarié avait **contesté** son licenciement en arguant que l'utilisation du client mystère était un stratagème rendant la **preuve illicite**. Cependant, la Cour de cassation a rejeté cet argument, soulignant que l'employeur **avait informé les salariés de l'existence du dispositif du client mystère conformément à la loi**. Il avait également fourni des preuves de cette information, telles qu'un compte rendu du comité d'entreprise et une note d'information aux salariés expliquant le fonctionnement du dispositif.

La Cour de cassation a ainsi confirmé que lorsque l'employeur **informe préalablement** les salariés de l'utilisation de méthodes de contrôle, ces méthodes peuvent être **légalement utilisées** pour étayer des mesures disciplinaires. Cette décision s'inscrit dans une lignée de précédents jurisprudentiels où la Cour de cassation a validé l'utilisation de différents **dispositifs de contrôle** des salariés, tels que des détectives privés, la géolocalisation ou la vidéosurveillance, **à condition que les salariés aient été informés au préalable**.



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)