

MATINALE ACTUALITÉ SOCIALE

19/01/2024





SOMMAIRE

❖ ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

- Acquisition des congés payés pendant la maladie : où en sommes nous ?
- Information des salariés : la liste est connue
- Loi sur la partage de la valeur
- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024
- Autres actualités

❖ ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE



ACTUALITÉ LÉGISLATIVE



ACTUALITÉ LÉGISLATIVE



Acquisition des congés payés pendant la maladie : où en sommes nous ?



Rappel des arrêts de la cour de cassation du 13 septembre 2023

Sur le fondement des dispositions de l'article 31 par. 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, dont l'applicabilité directe entre les particuliers lui permet de faire primer les dispositions de la directive 2003/88/CE sur le droit national, la Cour de cassation a changé les règles en matière d'acquisition de congé payé.

Maladie ordinaire:

la durée de l'arrêt doit être considérée comme un temps de travail effectif au regard de l'acquisition des congés payés.

AT/MP:

les dispositions de l'article L. 3141-5 du Code du travail qui plafonnait à une durée d'un an ininterrompue l'acquisition des congés payés lorsque la suspension du contrat de travail trouvait son origine dans un AT/MP ne doivent plus être appliquées.



Rappel des arrêts de la cour de cassation du 13 septembre 2023

Portée

- L'assimilation sans plafond de la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident doit être opérée pour l'ensemble des salariés dont le contrat de travail est en cours.
- L'attribution de congés payés doit également concerner les salariés ayant été placés en arrêt de travail pour raison de santé pour une période antérieure à la date du 13 septembre 2023.
- Le visa de l'article L. 3141-9 du code du travail adopté par la Cour dans ses arrêts ainsi que la notice au rapport annuel amènent à ajouter à la liste des congés qui peuvent être reportés : les congés prévus conventionnellement lorsqu'ils partagent le même objet que les congés payés légaux.



En France, la balle est dans le camp du Conseil Constitutionnel

Renvoi de <u>2 questions au Conseil Constitutionnel</u> par la Cour de cassation (Cass.soc., QPC, 15 novembre 2023), réponse attendue mi-février 2024.

En cas d'absence du salarié de l'entreprise en raison d'un arrêt de travail pour cause de maladie, cause indépendante de sa volonté :

- l'article L. 3141-3 du code du travail exclut tout droit à congé payé lorsque l'arrêt de travail a une origine non professionnelle,
- et l'article L. 3141-5, 5°, du même code ne permet pas l'acquisition de droit à congé payé audelà d'une période ininterrompue d'un an en cas d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

QUESTION: Ces articles portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos?

L'article L. 3141-5, 5°, du code du travail traite de façon différente au regard du droit à congé payé les salariés en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie, selon l'origine, professionnelle ou non, de la situation de santé qui a justifié l'arrêt de travail.

QUESTION: Cet article porte-il atteinte au principe d'égalité?



Au niveau européen, la CJUE juge conforme un report de moins de 15 mois et limité à 2 périodes de référence

Dans un arrêt rendu le 9 novembre, la CJUE conclut que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale et/ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé :

- introduites par un travailleur moins de 15 mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé
- et limitées à 2 périodes de référence consécutives.

En revanche, l'arrêt ne pose aucun critère permettant de déterminer quelle durée de report au-delà de 12 mois est acceptable / quelle durée ne l'est pas.



Une jurisprudence suivie par certaines Cour d'appel

Attention: plusieurs arrêts de Cour d'Appel ont déjà appliqué la jurisprudence du 13 septembre.

CA Paris, 27 septembre 2023

L'employeur est condamné à verser à la salariée trois années d'indemnité compensatrice de congés payés « La salariée a droit à des congés payés pour la période durant laquelle elle a été en arrêt de travail. N'ayant pu exercer ses droits à congés, elle a droit à une indemnité correspondante ainsi qu'elle sollicite, pour les années 2018, 2019 à novembre 2020 inclus, soit 6 000 euros », décide la cour d'appel.

- CA Paris, 12 octobre 2023
- CA Reims, 18 oct. 2023





Une loi au premier trimestre 2024

La Première ministre, Élisabeth Borne, a indiqué devant les membres de la CPME, le 30 novembre 2023 que le droit français serait mis en conformité au premier trimestre 2024.

Elle a promis que le gouvernement ferait en sorte de "réduire au maximum l'impact de cette décision" sur les entreprises.





En attendant, que faire?

Cas n°1: les CP acquis pendant les arrêts maladie ayant pris fin avant le 13 septembre 2023

Procéder à un état des lieux dans l'entreprise

Quelles sont les situations problématiques? Chiffrage du risque?

- Ne pas procéder à des régularisations spontanées en attendant la position du Gouvernement.
- Résister aux sollicitations éventuelles des salariés dans l'attente d'une loi claire.

Attention: les syndicats de salariés proposent des lettres-type pour leurs revendications.



En attendant, que faire?

Cas n°2 : les CP acquis pendant les arrêts maladie ayant commencé après le 13 septembre 2023

 Nous préconisons de faire acquérir les CP depuis le 13 septembre 2023 même si nous ne connaissons pas encore le contenu de la loi à venir et que celle-ci pourrait ne fixer qu'à 4 semaines l'acquisition des CP.

Et en cas de contentieux ?

Pour limiter les effets de la Jurisprudence :

- S'opposer à la rétroactivité, ou alors la limiter:
 - ✓ 2 ans si le salarié est encore en poste,
 - √ 3 ans si le salarié a quitté son poste.
- Limiter à 4 semaines de CP minimum prévu par le droit européen
- Si condamnation : envisager la mise en cause de la responsabilité de l'Etat pour défaut de transcription de la norme Européenne.



ACTUALITÉ LÉGISLATIVE



Information des salariés : la liste est connue

Décret 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.



Information des salariés : la liste est connue

Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur a l'obligation de lui transmettre les informations sur les éléments essentiels de la relation de travail.

La liste des informations à transmettre vient d'être précisée.

Les modalités et les délais à respecter pour cette transmission sont également fixés.

Ces nouvelles règles sont applicables depuis le 1er novembre 2023.

Information à transmettre au plus tard le 7ème jour après l'embauche

Parmi les 14 informations à transmettre au salarié, **7 d'entre elles** doivent l'être au plus tard le 7^{ème} jour suivant son embauche.

Il s'agit notamment, de **l'identité des parties, du ou des lieux de travail, poste, période d'essai, rémunération, durée du travail**, etc... Ces éléments figurent principalement dans le contrat de travail.

→ Vu le délai restreint de transmission des informations figurant principalement dans le contrat de travail, il est encore plus indispensable que ce dernier soit transmis et signé par les deux parties dès le début de la relation de travail.



Information des salariés : la liste est connue

Information à transmettre au plus tard 1 mois après l'embauche

Les 7 autres informations qui doivent impérativement être transmises concernent : la formation, les congés payés, les procédures de rupture du contrat de travail, les normes applicables au contrat, la protection sociale.

Elles doivent être transmises dans un délai maximal d'1 mois débutant à compter de la date d'embauche.

Modalités de communication des informations

En fonction des informations, leur communication doit se faire par mention expresse, ou par renvoi aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Ces informations peuvent être communiquées sous format papier ou électronique, sous réserve de respecter certaines conditions.

Un arrêté du ministre chargé du travail devrait intervenir afin de fixer des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de la transmission de ces informations, mais dans l'intervalle l'obligation s'applique.



- liste en annexe

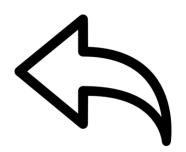
Information des salariés : la liste est connue

> Salariés recrutés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret

Lorsqu'une ou plusieurs informations mentionnées dans le décret du 30 octobre 2023, n'ont pas été communiquées à un salarié recruté antérieurement à sa date d'entrée en vigueur, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans les délais fixés pour chacune des informations en cause (D. n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, art. 7).

Saisine du juge à défaut d'informations

Le salarié qui n'a pas reçu les informations dans les délais prévus ne peut saisir la juridiction prud'homale qu'à la condition d'avoir **mis son employeur en demeure** de les lui communiquer ou de les compléter, et en l'absence de transmission des informations en cause par ce dernier dans un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure (C. trav., art. R. 1221-41).



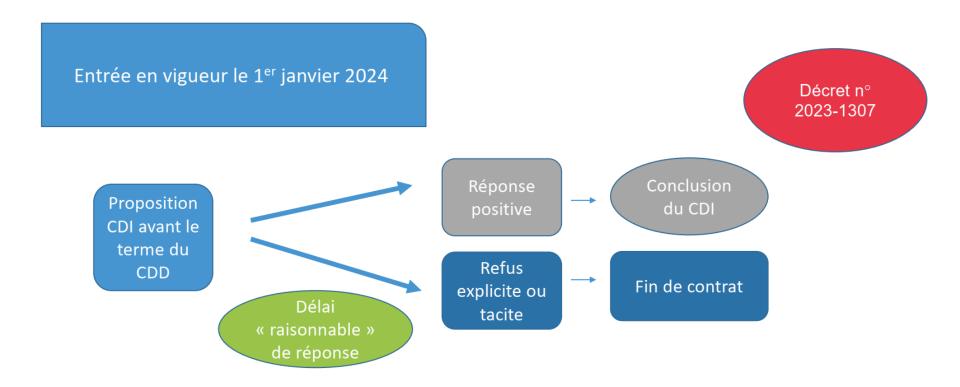


Information des salariés sur les postes à pourvoir

- La loi du 9 mars 2023 : à la demande du salarié titulaire d'un CDD justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise, l'employeur l'informe des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise (C. trav., art. L. 1242-17).
- Le décret du 30 octobre 2023 précise que le salarié formule cette demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception.
- L'employeur fournit par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.
- L'employeur n'est toutefois pas tenu par ces exigences lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours (C. trav., art. D. 1242-8. – I).
- Par dérogation, lorsque l'employeur est un particulier ou une entreprise de moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.



Proposition de CDI à un salarié en CDD





Information des salariés sur les postes à pourvoir

- Lettre recommandée avec accusé de réception
- Lettre remise en main propre contre décharge
 - Tout moyen conférant date certaine

Caractéristiques du poste identique ou similaire

- ❖ Délai de réponse laissé au salarié
 - **❖** Date de refus explicite



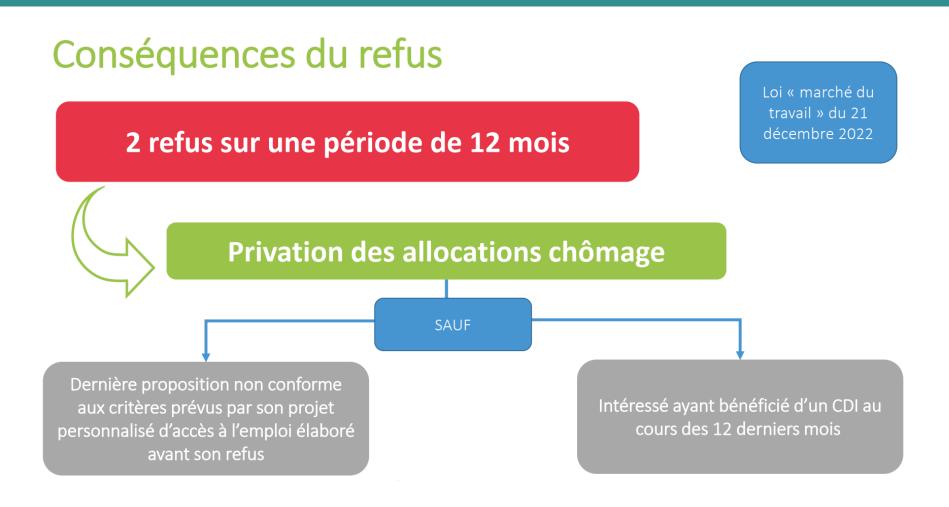
Information du refus à France Travail par voie dématérialisée Délai 1 mois

Arrêté du 3 janvier 2024 https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail

Information du salarié des éventuelles conséquences du refus



Information des salariés sur les postes à pourvoir





ACTUALITÉ LÉGISLATIVE



Partage de la valeur

Loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise – JO 30/11/2023.



Les principales mesures

- > Prime de partage de la valeur (PPV) dispositif facultatif
- ➤ Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au 11 salariés <u>obligatoire</u>
- ➤ Négociation <u>obligatoire</u> sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (entreprise à partir de 50 salariés avec DS)
- Nouveau dispositif <u>facultatif</u>: plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)
- Autres mesures



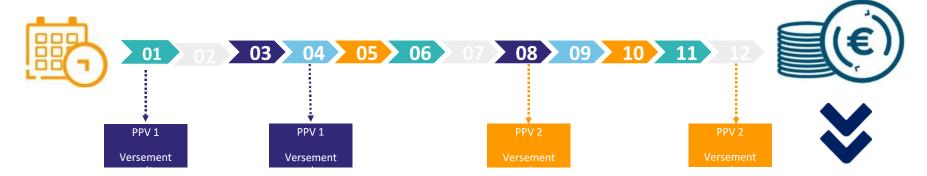
Prime de partage de la valeur (PPV) articles 9 et 11

- Possibilité de verser 2 PPV par année
- Un régime social différencié en fonction de l'effectif de l'entreprise
- Possibilité d'affectation de la PPV sur un plan d'épargne





- Prime de partage de la valeur (PPV)
- Possibilité de verser 2 PPV par année

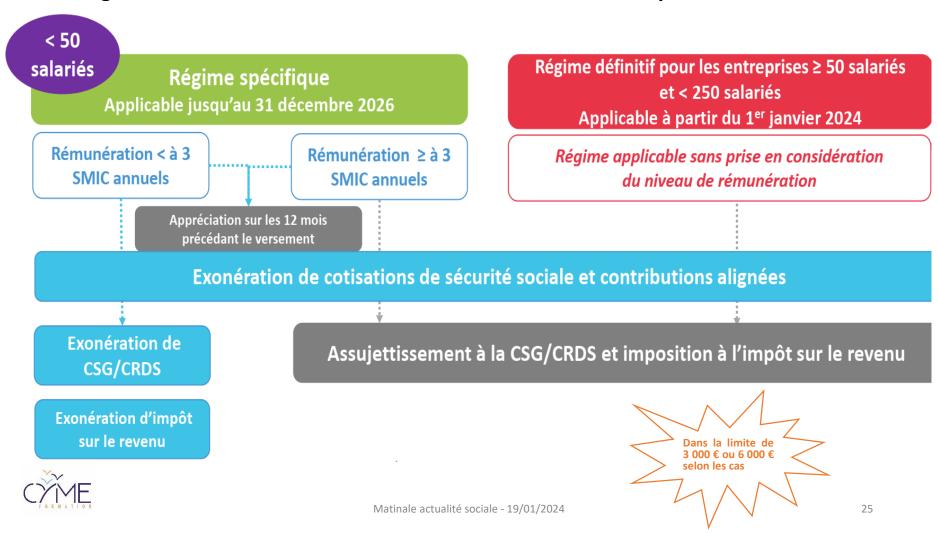


Versement de la ou des primes dans la limite d'une fois/trimestre au cours de l'année civile Limites d'exonération inchangées (3 000 € ou 6 000 €)

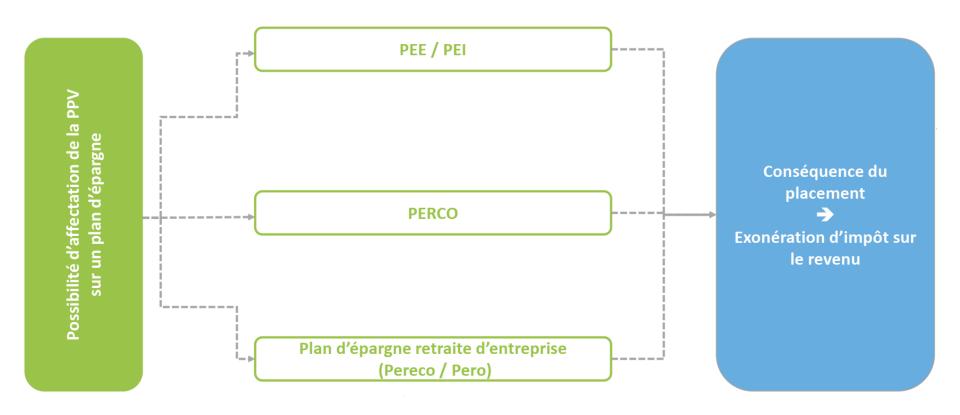
→ Dès le 1^{er} décembre 2023!



- Prime de partage de la valeur (PPV)
- Un régime social différencié en fonction de l'effectif de l'entreprise



- Prime de partage de la valeur (PPV)
- Possibilité d'affectation de la PPV sur un plan d'épargne





Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au - 11 salariés (articles 5 et 6) - obligatoire

- Entreprises déclarant un résultat net fiscal (article 5)
- Entreprises ne déclarant pas un résultat net fiscal (article 6)
- Appréciation de la condition relative au bénéfice net fiscal ou du résultat excédentaire
- Dispositif de partage de la valeur pouvant être mis en œuvre





Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au - 11 salariés

Objectif

Imposer aux entreprises d'au moins 11 salariés, non soumises à l'obligation de mettre en œuvre la participation, d'instituer un dispositif de partage de la valeur lorsqu'elles réalisent durant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires.

Durée de l'expérimentation

Durée de 5 ans.

Entreprises concernées

- Entreprises d'au moins 11 salariés.
- Réaliser pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA.
- Entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation (entreprises de moins de 50 salariés + celles qui ont franchi le seuil d'au moins 50 salariés depuis moins de 5 années civiles consécutives).



Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au - 11 salariés

Sont exclues de l'obligation :

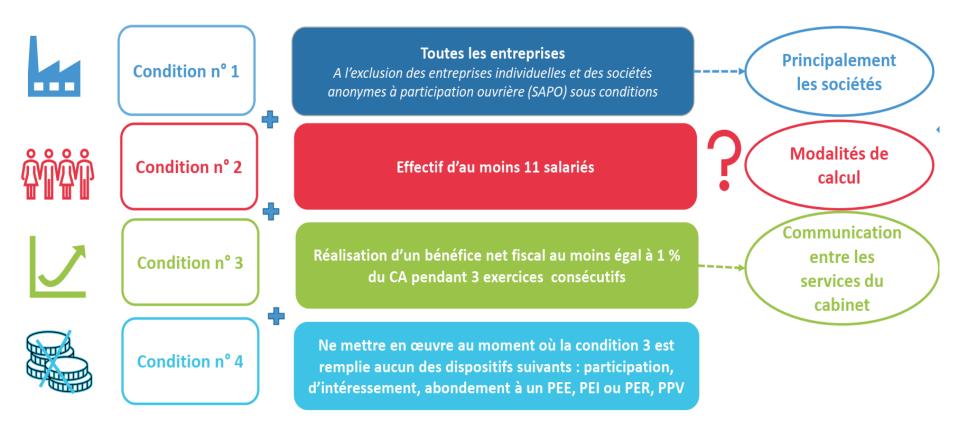
- les entreprises individuelles
- les entreprises qui relèvent du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à 0 %.

Date de mise en œuvre du dispositif du partage de la valeur

- L'obligation s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024.
- Les 3 exercices précédents sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.



- Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au 11 salariés
- Entreprises déclarant un résultat net fiscal





- > Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au 11 salariés
- Entreprises ne déclarant pas un résultat net fiscal



Coopératives, de mutuelles, sociétés d'assurance, fondations ou associations loi 1901 ou régies, le cas échéant, par le Code civil local (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle)

Effectif d'au moins 11 salariés

Réalisation d'un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs

Ne mettre en œuvre au moment où la condition 3 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, PPV

Dispositif devant être prévu par un accord de branche étendu

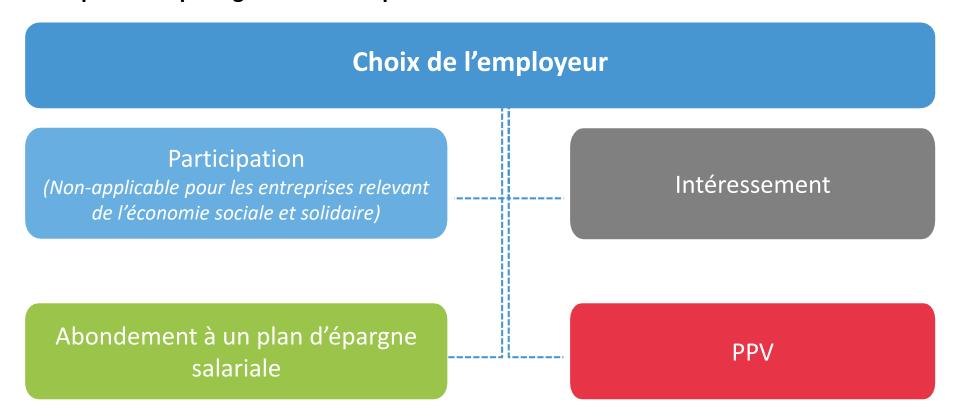


- > Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au 11 salariés
- Appréciation de la condition relative au bénéfice net fiscal ou du résultat excédentaire





- Dispositif de partage de la valeur dans les entreprises d'au 11 salariés
- Dispositif de partage de la valeur pouvant être mis en œuvre





Négociation obligatoire sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (article 8)





Négociation obligatoire sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal

Objectif

Le dispositif impose aux entreprises obligées de mettre en œuvre la participation : entreprise qui a atteint le seuil de 50 salariés pendant cinq années civiles consécutives, et pourvues d'un délégué syndical de négocier sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise.

Obligation de négocier

Lorsqu'une entreprise qui est tenue de mettre en place un régime de participation disposant d'au moins un délégué syndical, a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur :

- √ la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal.
- les modalités de partage de la valeur avec les salariés.

Les entreprises au sein desquelles un accord d'intéressement ou de participation est applicable à la date de promulgation de la loi devront engager la négociation avant le 30 juin 2024.



Négociation obligatoire sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal

Entreprises exclues de l'obligation

Ne sont pas concernées par l'obligation les entreprises qui ont mis en place :

- ✓ un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels,
- ✓ ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale.





Négociation obligatoire sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal Augmentation exceptionnelle du bénéfice



Entreprise tenue de mettre en place de la participation et disposant d'un ou plusieurs DS

Obligation d'ouvrir lors de la négociation relative à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation une négociation

Sur la définition d'une augmentation exceptionnelle

Prise en compte de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité, des bénéfices réalisés sur les années précédentes et des événements exceptionnels externes

Sur les modalités de partage de la valeur





Supplément de

participation

Négociation obligatoire sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal

Appréciation de la condition relative au bénéfice net fiscal ou du résultat excédentaire



Obligation de négocier avant le 30 juin 2024



Entreprises soumises à l'obligation de négociation sur le partage de la valeur couvertes par un dispositif d'intéressement ou de participation à la date de promulgation de la loi

À l'exception

Entreprises couvertes par un accord de participation plus favorable que le dispositif légal

Entreprises couvertes par un accord d'intéressement ou de participation intégrant déjà une clause spécifique de prise en compte des bénéfices exceptionnels



Nouveau dispositif <u>facultatif</u>: plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) - *article 10*





Nouveau dispositif facultatif : plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Ce dispositif permet aux salariés de bénéficier d'une prime dans le cas où la valeur de l'entreprise a augmenté au cours des trois années suivant la date fixée par l'accord.

La PPVE ne peut pas se substituer aux autres dispositifs de partage de la valeur.

Mise en place

Par **accord collectif d'entreprise**, accord conclu au sein du CSE ou suite à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

Pour quelle durée ?

3 ans

Pour qui ?

Les salariés ayant **au moins 1 an d'ancienneté** avant le début de l'application du dispositif, sous réserve qu'ils ne quittent pas l'entreprise durant les trois ans du plan.

Possibilité de prévoir une condition d'ancienneté inférieure.



Nouveau dispositif facultatif : plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Quel montant?

Montant de référence pouvant varier entre chaque salarié en fonction de la classification, de la rémunération ou de la durée de travail prévue au contrat.

Fixé en fonction du taux de variation de la valeur de l'entreprise lorsque ce taux est positif.

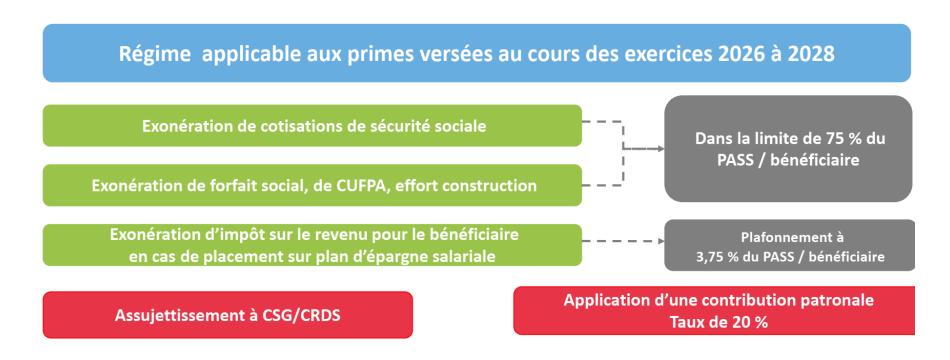
Lorsque ce taux est négatif ou nul, le salarié ne bénéficie d'aucune prime de partage de la valorisation.





Nouveau dispositif facultatif : plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

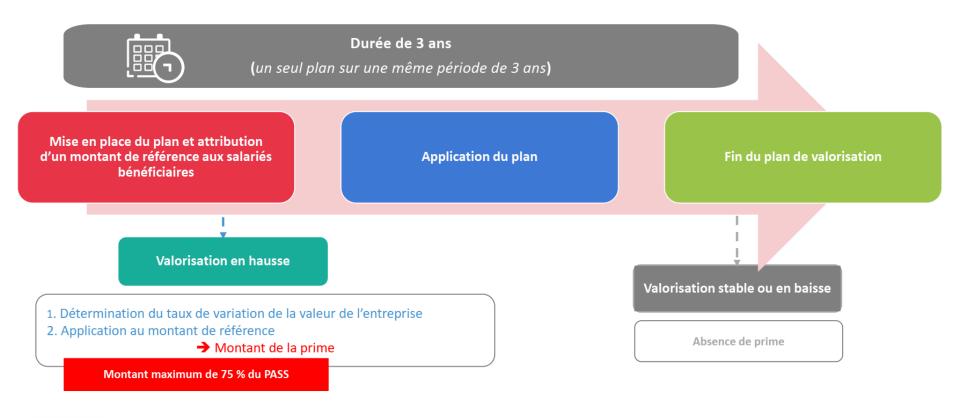
Régime social et fiscal





> Nouveau dispositif facultatif : plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Fonctionnement général du plan





Autres mesures

- Accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Suppression du report de l'obligation de mettre en place la participation pour les entreprises appliquant un régime d'intéressement





- Accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
- ✓ Mise en œuvre d'un dispositif de participation reposant sur une formule de calcul dérogatoire à la formule de droit commun.
- ✓ Le calcul de la RSP ainsi retenu pourra aboutir à un <u>résultat moins favorable</u> pour les salariés que la formule de droit commun.
- Suppression du report de l'obligation de mettre en place la participation pour les entreprises appliquant un régime d'intéressement

Suppression de la faculté offerte aux entreprises atteignant le seuil de 50 salariés et couvertes par un accord d'intéressement, de reporter la mise en place de la participation à compter du 3ème exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à la participation.

Les entreprises qui profitaient de cette règle avant l'application de la loi en conservent le bénéfice jusqu'au terme du report.



ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

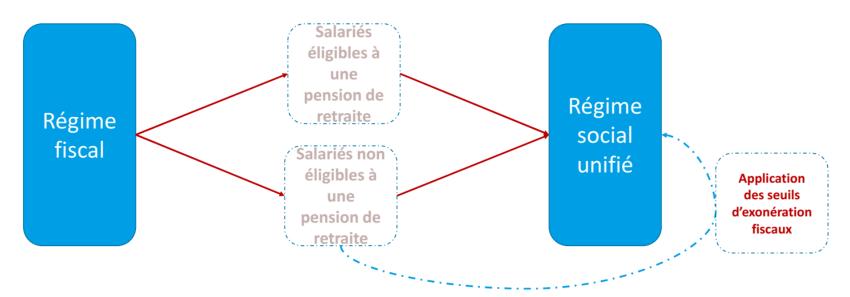


Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2024

L. n° 2023-1250 de financement de la sécurité sociale pour 2024, 26 déc. 2023 : JO, 27 déc.



- Précision du nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle versées aux salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (article 10)
 - > Clarification du régime social

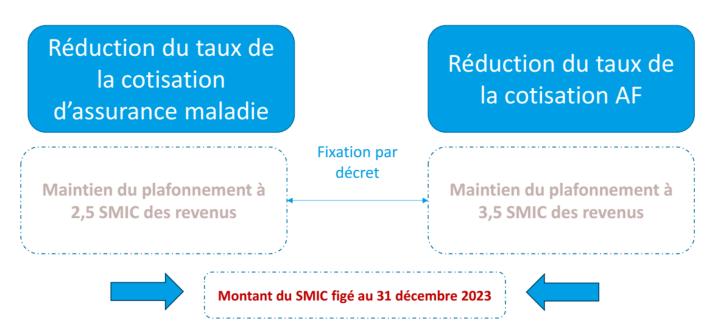


Le texte souligne que l'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire est toujours **intégralement soumise à impôt sur le revenu.**



Réduction du taux de la cotisation d'assurance maladie et de la cotisation AF

Recadrage du plafonnement



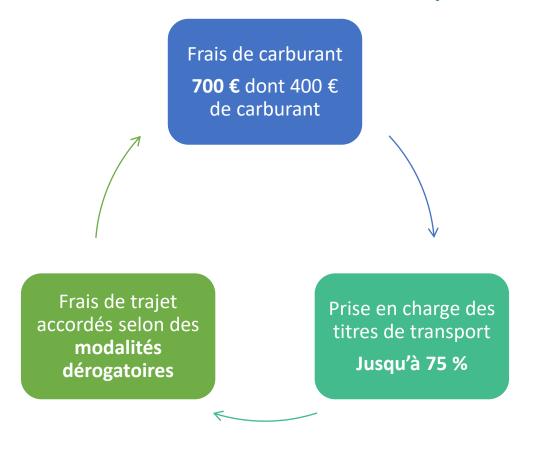
Pour éviter une indexation automatique sur le SMIC des rémunérations plafonds ouvrant droit à ces réductions de taux il est prévu que le montant plafond de rémunération ouvrant droit aux réductions de taux sera fixé par décret, étant entendu qu'il ne pourra pas être inférieur (LFSS 2024 art. 20 ; c. séc. soc. art. L. 241-2-1 et L. 241-6-1 modifiés) :

- à 2,5 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 pour la cotisation maladie;
- et à 3,5 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 pour la cotisation AF.



Frais de transport

Reconduction des mesures d'exonération pour 2024





Frais de transport

Participation de l'employeur aux frais de transport domicile-lieu de travail par services de location de vélos privés



Les employeurs devront, à partir de juillet 2024, participer à hauteur de 50 % aux frais d'abonnement aux services privés de location de vélos engagés par leurs salariés.

Pour mémoire, la réglementation actuelle prévoit que l'employeur a l'obligation de participer à hauteur de 50 % aux titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (c. trav. art. L. 3261-2 et R. 3261-1).

À compter du 1^{er} juillet 2024, la loi n'exigera plus que les services de location de vélos soient nécessairement publics.

A compter de cette date, les employeurs auront aussi l'obligation de participer à hauteur de 50 % aux frais d'abonnement aux services privés de location de vélos engagés par leurs salariés pour leurs déplacements domicile-lieu de travail, avec le même régime social et fiscal de faveur (LFSS art. 22)



- MESURES RELATIVES AUX ARRÊTS DE TRAVAIL

Limitation des arrêts maladie délivrés en téléconsultation par un encadrement de la durée prescrite

3 jours maximum (renouvellement inclus)

SAUF

Prescription par le médecin traitant

OU

Impossibilité, dûment justifiée par le patient, de consultation en présentiel pour la prescription d'une prolongation

Les arrêts de travail prescrits en méconnaissance de ces dispositions <u>n'ouvriront pas droit au versement</u> des IJSS au-delà des 3 premiers jours.



A compter du 1er janvier 2024

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE



AUTRES ACTUALITÉS



- ✓ Bulletin officiel de la sécurité sociale Montant net social (MAJ 14/11/2023)
 - √ l'ensemble des contributions correspondant à des garanties collectives de protection sociale complémentaire (PSC) ne sont pas prises en compte pour le calcul du Net social (les contributions patronales ne sont pas ajoutées, les contributions salariales sont déduites, y compris s'il s'agit de de garanties de PSC autres que Frais de santé);
 - ✓ les options individuelles rattachées à des garanties collectives ne doivent pas être prises en compte pour la part patronales et doivent être déduites pour la part salariale pour le calcul du Net social (elles suivent le traitement des garanties collectives);
 - ✓ IJSS subrogées : elles sont prises en compte pour le calcul du Net social affiché sur le bulletin de paye.

Prise en compte des IJSS en cas de subrogation lors de leur versement par l'employeur Exclusion de l'ensemble des contributions correspondant à des garanties collectives au sens de l'article L. 911-1 CSS

Options individuelles rattachées à des garanties collectives : exclusion de la part patronale

Options individuelles rattachées à des garanties collectives : déduction pour la part salariale

Entrée en vigueur au 1er janvier 2024



✓ Chiffres pour 2024

✓ Plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale sera revalorisé à hauteur de 5,4 % au 1^{er} janvier 2024.

Il passera ainsi de 43 992 € à 46 368 € en valeur annuelle et de 3 666 € à **3 864** € en valeur mensuelle. Le plafond de la Sécurité sociale sert de base pour déterminer le montant de certaines cotisations sociales prélevées sur les salaires et de certaines prestations.

<u>Mais également :</u>

- montant minimum d'indemnités de stage, qui correspond également à la limite d'exonération de charges sociales, est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 4,35€ de l'heure.
- seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture
- Montant maximum des bons d'achats exonéré de charges (193€ pour 2024)
- ...



✓ Chiffres pour 2024

✓ Plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale sera revalorisé à hauteur de 5,4 % au 1^{er} janvier 2024.

Il passera ainsi de 43 992 € à 46 368 € en valeur annuelle et de 3 666 € à **3 864 €** en valeur mensuelle.

✓ SMIC

Le SMIC est fixé à **11,65 euros** de l'heure au 1^{er} janvier 2024, soit 1766,96 euros brut par mois pour un temps plein.

Le minimum garanti s'établit à 4,15 €.

Cotisation AGS

L'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé d'augmenter le taux de sa cotisation pour le 1^{er} janvier 2024, la passant de 0,15 % à **0,20 %.**



✓ Chiffres pour 2024

✓ Titres-restaurant

Au 1^{er} janvier 2024, la participation de l'employeur au financement d'un titre restaurant est exonérée de cotisations sociales et des CSG-CRDS dans la limite de **7,18 €.**

Le montant de cette participation doit être compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre restaurant.

✓ Indemnité forfaitaire de repas

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (exemple : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	7,30 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	20,70 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	10,10 €



✓ Chiffres pour 2024

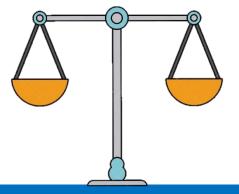
✓ Indemnité forfaitaire pour salarié en télétravail

Lorsque le salarié en situation de télétravail <u>engage des frais</u>, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de **10,70 € par journée de télétravail** par semaine.

En cas d'allocation fixée par jour : 2,70 € par jour de télétravail, dans la limite de 59,40 € par mois.







ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE



Rémunération



Versement de primes exceptionnelles : critères pour la création d'un usage (Cass. Soc., 15 novembre 2023)

Les faits:

Un technicien avait perçu à 4 reprises des primes exceptionnelles, en janvier et décembre 2011, janvier 2013 et février 2014, avec des montants différents.

Il invoque la création d'un usage et réclame le versement de cette prime les années suivantes, de 2014 à 2016, faisant valoir que:

- les primes avaient également été versées aux autres salariés,
- la prime était versée une fois par an, entre décembre et février,
- les différences entre les montants de ces primes, étaient peu importantes.



La question:

Une prime exceptionnelle, versée quatre fois en huit ans, à des périodes différentes et pour des montants différents, peut-elle devenir un usage ?

La réponse :

OUI/ NON

Il faut vérifier si les 3 caractéristiques cumulatives de l'usage : constance, généralité, fixité, sont bien présentes.

Dans cette affaire, les juges n'avaient pas vérifié ces 3 critères.



Durée du travail/ Temps de travail/ Télétravail



Non-respect du temps de travail de nuit : préjudice de fait ? (Cass. Soc., 27 septembre 2023)

Les faits :

Un conducteur routier travaillant de nuit effectue de nombreux dépassements de son temps de travail, pour lesquels il est rémunéré et bénéficie d'un repos compensateur.

Il réclame des DI pour avoir régulièrement dépassé la limite de 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives (46 h = règle conventionnelle applicable dans son secteur d'activité).

Il est débouté en appel : il ne démontrait pas de préjudice subi du fait de ces dépassements.



La question:

Le fait de dépasser la durée maximale du travail de nuit ouvre-til droit à des dommages et intérêts ?

La réponse :

OUI

Le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ouvre, à lui seul, droit à la réparation.



Heures supplémentaires : suite des épisodes sur la preuve (Cass. Soc., 11 octobre 2023)

Les faits:

Une chargée de recrutement réclame le paiement de ses heures supplémentaires.

Elle disait accomplir, dans le cadre d'une "fourchette basse", 10 heures de travail au minimum par jour, soit 50 heures par semaine. Les juges d'appel la déboutent, parce qu'elle ne fournissait qu'une simple évaluation de la durée du travail et que sa demande n'était pas étayée par des éléments suffisamment précis quant aux horaires réalisés.

Elle conteste cette décision.



La question:

Les éléments fournis sont ils suffisants à l'appui de ses réclamations?

La réponse :

OUI

Une simple évaluation des horaires de travail suffit, ces éléments étant suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.



Temps de trajet des salariés itinérants : TTE ou pas TTE ? (Cass. Soc., 25 octobre 2023)

Les faits:

Un salarié itinérant réclame le paiement de son temps de trajet domicile / 1^{er} lieu de travail et dernier lieu de travail / domicile comme temps de travail effectif :

- il utilisait un véhicule de service équipé d'un dispositif de géolocalisation,
- il recevait un planning mensuel,
- il devait impérativement soumettre à l'accord de son supérieur la réalisation d'heures supplémentaires,
- il était soumis à un planning hebdomadaire indiquant les contrôles à effectuer et leurs dates.



La question:

Son temps de trajet devait-il être assimilé à du temps de travail effectif?

La réponse :

OUI si le salarié démontre qu'il est à disposition de l'employeur pendant les temps de trajet.

NON si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur pendant ces temps.

Dans cette affaire, les juges ont estimé que les contraintes auxquelles le salarié était soumis n'étaient pas de nature à le laisser à la disposition de l'employeur





QUESTIONS





MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Chrystelle CECCALDI-MARTIN

Responsable Service Paie

Aurélie REY

Consultante-Formatrice Droit Social