



VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER, METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Préférez une connexion filaire plutôt qu'une connexion Wifi
- + Fermez les applications sur votre ordinateur (type Skype)
- + Si besoin, figez la caméra pour mieux entendre
- + Privilégiez Chrome ou Edge
- + Munissez-vous d'écouteurs

Si vous avez des soucis techniques, utilisez la bulle à droite pour des réponses de GoToWebinar

En complément : vous pouvez télécharger le support...

... et vous pourrez utiliser l'espace « question » du module afin de préparer le temps de questions/réponses prévu à la fin de la présentation

Bon webinaire à tous !



Actualités juridiques

18 janvier 2024

Présentation par :

Thomas ROUAULT, Juriste en droit social

Olivier SALANON, Juriste en droit social

I - ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- Quelques chiffres
- Loi de financement de la sécurité sociale
- Assurance chômage
- Loi pour le plein emploi
- Activité partielle
- Prolongation du CSP
- Refus de CDI et perte des droits au chômage
- Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants
- Loi relative à la mobilité internationale des alternants
- Santé au travail : recours au médecin praticien correspondant (MPC)

II- ACTUALITES CONVENTIONNELLES

III - LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE



Actualité législative et réglementaire



Quelques chiffres *

Actualité législative
et réglementaire

* Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance (JO du 21.12)

Valorisation de 1.13%

Le SMIC et le Minimum Garanti

Au 1er janvier 2024 : le **SMIC est porté à 11.65 €** de l'heure soit **1 766.92 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

Pour rappel : l'évolution du SMIC impacte le paramétrage de la réduction « Fillon » et éventuellement la rémunération des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation.

Au 1er janvier 2024 : le **minimum garanti fixé à 4.15 €**

Plasturgie : Prime de panier de nuit conventionnelle 6.225 euros (1,5 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier - Accord sur le travail de nuit du 28 mai 2002 art. 4-3)

Quelques chiffres *

* Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024

Pour les rémunérations ou gains versés du 1er janvier au 31 décembre 2024

Le plafond de sécurité sociale

PERIODICITE DE LA REMUNERATION	EN EUROS
Année	46 368 €
Trimestre	11 592 €
Mois	3 864 €
Quinzaine	1 932 €
Semaine	892 €
Jour	213 €
Heure	29 euros

* Décision du conseil d'administration de l'AGS du 28 novembre 2023 et Décision du conseil d'administration du régime local d'Alsace-Moselle du 14 décembre 2023.

Cotisation maladie salariale *Alsace Moselle*

et cotisation AGS

Maintien, pour l'année 2024, du taux de cotisation à 1,3%

Réévaluation de 0.15% à 0.20%

Au 1er janvier 2024, cette cotisation patronale destinée au Fonds de garantie des salaires est fixée à 0.20%.

Pour rappel, cette cotisation, à la charge de l'employeur, garantit le paiement des créances résultant du contrat de travail en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Elle est précomptée dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale soit 15456 euros en 2024.

Les cotisations d'assurance garantie des salaires sont à déclarer et à payer auprès de l'URSSAF.

VERSEMENT MOBILITE

Le taux du « versement MOBILITE » est susceptible d'évoluer au 1er janvier ou au 1er juillet de chaque année.

Certaines entreprises, en fonction de leur taille et de leur zone d'activité peuvent devoir participer à l'organisation des transports urbains. Le taux du « versement transport » est susceptible d'évoluer au 1er janvier ou au 1er juillet de chaque année.

Nous vous recommandons de consulter par exemple le site internet de l'URSSAF pour connaître le taux qui vous est éventuellement applicable
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>



Exception !

le conseil d'administration **d'Ile de France Mobilités** a décidé, à compter du **1er février 2024**, d'une hausse du taux, de 2.95% à 3.20% pour les entreprises de plus de 11 salariés, situées au cœur de la région Île-de-France (Paris, 92, 93 et 94).

Quelques chiffres *

* Décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales (JO du 30.12).



COTISATION VIEILLESSE *déplafonnée*

La cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée augmente de 0,12 point.

Ainsi, le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse sécurité sociale déplafonnée passe donc de 1,90 % à **2,02 %** pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2024.



* Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (JO du 27.12) et Décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales (JO du 30.12).

REDUCTION DES TAUX d'allocations familiales et d'assurance maladie

Les employeurs bénéficient d'une réduction des taux
d'allocations familiales de 5.25% à 3.45% et
d'assurance maladie de 13% à 7%,

pour leurs salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3,5 et 2,5 Smic.

À compter du 1er janvier 2024, la valeur du Smic à retenir est celle fixée au 31 décembre 2023 soit 11,52 €, et non pas la valeur du SMIC au 1er janvier 2024.

De plus, ces seuils ne pourront être inférieurs à 2 fois le SMIC en vigueur pour les périodes d'emploi ouvrant droit à l'exonération (plancher non atteint au 1er janvier).

* Décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales (JO du 30.12).

REDUCTION GENERALE DE COTISATIONS PATRONALES

À compter du 1er janvier 2023, la réduction générale s'impute sur les cotisations dues au titre des AT/MP dans la limite de 0,46 % de la rémunération, au lieu de 0,55 % jusqu'au 31 décembre 2023.

En raison également de la hausse de la cotisation vieillesse déplafonnée, le **coefficient maximal applicable aux rémunérations (valeur T)** dues au titre des périodes courant du 1er janvier au 31 décembre 2024 est de :

0,3194 pour les entreprises de moins de 50 salariés (au lieu de 0,3191 en 2023)

0,3234 pour les employeurs de 50 salariés et plus (au lieu de 0,3231 en 2023)

Quelques chiffres *

* Décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Au 1er janvier 2024, le barème concernant les saisies sur rémunérations est modifié.

La fraction saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie. Ce montant saisissable est calculé par tranche et augmente dans les proportions présentées dans le tableau ci-dessous :

SAISIES DES REMUNERATIONS	
Tranche annuelle de salaire net	Quotité saisissable sur la tranche
Jusqu'à 4 370 € euros	1/20
Après 4 370 € et jusqu'à 8 520€	1/10
Après 8520 € et jusqu'à 12 690 €	1/5
Après 12 690 euros et jusqu'à 16 820 euros	1/4
Après 16 820 € et jusqu'à 20 970 €	1/3
Après 20 970 € et jusqu'à 25 200 €	2/3
Au-delà de 25 200 €	En totalité

Ces seuils sont augmentés de 1 690 € par an et par personne à charge, sur présentation des justificatifs nécessaires. Dans tous les cas, le salarié conserve une somme au moins égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule soit 607.75 € depuis le 1^{er} avril 2023.

SAISIES SUR REMUNERATIONS

Quelques chiffres *

* Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024 et Article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale

Hausse du montant de l'exonération maximale

Pour mémoire, les bons d'achats alloués par le CSE ou par les entreprises sans CSE seront exonérés de cotisations lorsque la valeur totale ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) par année et par bénéficiaire.

A compter du 1er janvier 2024, le montant des chèques cadeaux ou bons d'achats que peuvent recevoir les salariés sans être imposables et sans qu'ils entrent dans l'assiette des cotisations sociales, s'élève donc à

193 euros pour 2024.

Cette exonération de cotisations sociales, dans la limite de 193 euros, est valable par an et par salarié.

Bons D'ACHAT et Chèques CADEAUX

Dispositif d'exonération spécifique pour les bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés par le CSE au titre des **Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024**. Cette mesure s'applique également aux bons d'achat et cadeaux attribués au titre de ces événements par l'employeur en l'absence de CSE dans l'entreprise.

Les conditions à respecter :

- les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) ne doivent provenir que des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les bons d'achat et/ou cadeaux en nature sont attribués par le CSE, ou par l'employeur en l'absence de CSE, et ce jusqu'au 8 septembre 2024 pour les Jeux Paralympiques de Paris 2024 ;
- le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions sportives ne doit pas dépasser 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile, soit 966 € en 2024. Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations et contributions sociales.

Titres RESTAURANT

La limite d'exonération pour 2024 est portée de 6,91 € à 7,18 €

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 11,97 € et 14,36 €.

Disposition exceptionnelle : Loi n° 2023-1252 du 26 décembre 2023 visant à prolonger en 2024 l'utilisation des titres restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables + Actualité BOSS du 22 décembre 2023 ; BOSS, Avantages en nature, § 130, 01/01/2024

En 2024 :

- maintien du montant maximum quotidien d'utilisation des titres restaurant à 25 euros,
 - maintien de l'utilisation des titres pour tout achat de produits alimentaires directement consommable ou non.
- Et les titres estampillés 2023 (Ticket Restaurant 2023 ou Chèque Déjeuner 2023), sont utilisables jusqu'au mardi 31 janvier 2024 inclus.

AVANTAGES EN NATURE **nourriture**

Valorisé à 10.70 € par jour, soit 5.35 € par repas

PRIMES PANIER

Prime de **panier** : Limite fixée à 7,30 €

Dès lors que les conditions particulières d'organisation du travail sont remplies, les primes de panier sont assimilées à des indemnités de restauration sur le lieu de travail. Elles sont alors exonérées de cotisations sociales dans la limite d'un montant forfaitaire de 7,30 euros pour 2024.



Quelques chiffres *

FRAIS PROFESSIONNELS (MAXIMUM DEDUCTIBLES)

Frais de repas	
Indemnité de restauration sur le lieu de travail.	7.30 €
Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise.	10.10 €
Repas ou restauration lors d'un déplacement professionnel.	20.70 €

Grand déplacement en métropole

	Pour les 3 premiers mois	Au-delà du 3 ^{ème} et jusqu'au 24 ^{ème} mois	Au-delà du 24 ^{ème} et jusqu'au 72 ^{ème} mois
Par repas	20.70 €	17.60 €	14.50 €
Logement et petit déjeuner (départements 75-92-93-94) (par jour)	74.30 €	63.20 €	52.00 €
Logement et petit déjeuner (autres départements) (par jour)	55.10 €	46.80 €	38.60 €

Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle

Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	82,50€ par jour, dans la limite de 9 mois
Dépenses inhérentes à l'installation dans un nouveau logement	1654.00€ majorés de 137.90 € par enfant à charge, dans la limite de 2 067,50€

Quelques chiffres *

Rappel

AVANTAGES EN NATURE véhicule électrique

* Arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale

Prolongation du régime de faveur jusqu'au 31 décembre 2024...

Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, que ce soit sur une base réelle ou une base forfaitaire, sont toujours déterminées sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans la limite de 1800 € par an.

...Mais de nouvelles règles d'évaluation de la mise à disposition d'une borne de recharge électrique pour 2023 et 2024

Quelques chiffres *

Rappel

AVANTAGES EN NATURE **véhicule électrique**

* Arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale

Evaluation de la mise à disposition d'une borne de recharge électrique pour 2023 et 2024

Borne installée sur le lieu de travail

Avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne à des fins non professionnelles est évalué à 0, y compris pour les frais d'électricité.

Borne installée en dehors du lieu de travail

En cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des autres **frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge électrique** installée hors du lieu de travail **ou du coût d'un contrat de location d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité)**, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

En cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des **frais relatifs à l'achat et à l'installation d'une borne de recharge** :

-lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales ;

-lorsque la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1000 € (lorsque la borne a plus de 5 ans, ces limites sont respectivement portées à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et 1500 €).

Quelques chiffres *

GRATIFICATION STAGIAIRES

Le montant minimum de la gratification de stage 2024 est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit **4.35 euros de l'heure**.

Ce montant a été revalorisé à la suite de la revalorisation du plafond horaire de la sécurité sociale à 29 euros.

On obtient donc 4.35 euros de l'heure (15 % de 29 euros).

Les conditions : stage dont la durée est supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au sein du même organisme et au cours de la même année scolaire ou universitaire. Lorsque la durée du stage est de deux mois ou moins, la gratification n'est que facultative.

RACHAT DE JOURS DE REPOS/RTT

Rappel

Pour mémoire, la loi de finances rectificative du 16 août 2022 a créé un dispositif de rachat des journées ou demi-journées de repos acquises au titre soit d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine soit d'un accord de RTT antérieur à la loi du 20 août 2008 et maintenu en vigueur ; Ce dispositif est ouvert depuis le 18 août 2022. Il concerne les jours de repos acquis du 1er janvier 2022 au **31 décembre 2025**.

Les jours « rachetés », sur demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur, sont payés avec une majoration de salaire, au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise (soit 25 % en l'absence de taux fixé par accord d'entreprise ou de branche, soit le taux fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, avec un minimum de 10 %).

La rémunération versée bénéficie d'un régime social et fiscal avantageux.

Quelques chiffres *

* Loi de finances 2023-1322 du 29 décembre 2023, (JO du 30).

Les mesures temporaires applicables en 2023 sont reconduites pour 2024 :

FRAIS DE TRANSPORT

possibilité d'attribuer la prime transport à l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, donc par dérogation y compris à ceux ayant la possibilité d'utiliser les transports en commun pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail (sous réserve d'un accord collectif ou d'une DUE)

possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos

exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu du forfait mobilités durables dans la limite de 700 euros (900 euros en Guadeloupe, à la Martinique, à la Réunion, en Guyane et à Mayotte)

exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu de la prime transport dans la limite de 400 euros pour les frais de carburant ou 700 euros pour les frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes (ces seuils sont portés respectivement à 600 euros et 900 euros en Guadeloupe, à la Martinique, à la Réunion, en Guyane et à Mayotte)

Quelques chiffres *

* Loi de finances 2023-1322 du 29 décembre 2023, (JO du 30).

Les mesures temporaires applicables en 2023 sont reconduites pour 2024 :

FRAIS DE TRANSPORT

en cas de cumul de la prime transport et du forfait mobilités durables, exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu dans la limite de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant au sens strict (essence, diesel) (en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et à Mayotte, 900 €, dont 600 € pour les frais de carburant)

exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu de la prise en charge par l'employeur des **frais de transports publics** au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 % à hauteur de 25 % (soit dans la limite de 75% au lieu de 50%)

en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge des frais de transports publics, l'exonération est limitée au plus élevé de ces deux montants : le montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou 800 euros

Quelques chiffres *

* Décret n° 2023-1378 du 28 décembre 2023 portant adaptation des dispositions relatives au revenu de solidarité active, à la prime d'activité et à la composition du bulletin de paie (JO du 30.12).

A compter du 1er janvier 2024

MONTANT net SOCIAL



les **cotisations, salariales et patronales, de prévoyance** finançant l'invalidité, l'incapacité, la dépendance, le décès et la retraite supplémentaire sont **déduites** du MNS et non plus ajoutées à la rémunération.
Les cotisations, salariales et patronales, de mutuelle (frais de santé) restent exclues du calcul du MNS.

les **IJ versées par la Sécurité sociale à l'entreprise subrogée** devront être intégrées au MNS pour leur valeur nette de CSG/CRDS lors de leur versement par l'employeur.

le montant du MNS doit être déclaré en DSN (déclaration facultative en 2023) et faire l'objet d'une mention sur le bulletin de paie (modèle « officiel » en cours d'actualisation).



Loi de financement de la sécurité sociale

Actualité législative
et réglementaire

Loi de financement de la sécurité sociale

Les autres dispositions concernant les entreprises

Sécurisation du régime de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée

La mesure d'exonération de cotisations dans la limite de deux plafonds annuels de sécurité sociale (PASS) s'applique **y compris lorsque l'indemnité est imposable** et dans la limite des montants prévus par la législation fiscale pour un salarié ne pouvant pas prétendre à la retraite.

Ces dispositions sont applicables aux cotisations dues au titre des indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenues depuis le 1er septembre 2023.

Loi de financement de la sécurité sociale

Les autres dispositions concernant les entreprises

Sécurisation du régime de l'indemnité de rupture conventionnelle

✓ Salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire :

Impôt sur le revenu	Exonérée d'impôt à hauteur du montant le plus élevé entre : -soit le minimum légal ou conventionnel de branche de l'indemnité de licenciement, sans limitation de montant ; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder 6 fois le PASS en vigueur à la date de versement de l'indemnité, (278 208 € en 2024).
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	La fraction exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (92 736 € en 2024). L'indemnité supérieure à 10 PASS (463 680 € en 2024) est assujettie dès le premier euro.
CSG/CRDS	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de branche de l'indemnité de licenciement et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale. CSG intégralement non déductible lorsqu'elle se rapporte à des sommes exonérées à la fois d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale (BOFiP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-24/07/2017).
Contribution patronale spécifique	30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS).

Loi de financement de la sécurité sociale

Les autres dispositions concernant les entreprises

Sécurisation du régime de l'indemnité de rupture conventionnelle

✓ Salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire

Impôt sur le revenu	Imposable en totalité
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	Exonérée de cotisations <u>dans la limite de 2 PASS</u> (92 736 € en 2024), à hauteur du montant le plus élevé entre : -soit le minimum légal ou conventionnel de branche de l'indemnité de licenciement ; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture. L'indemnité supérieure à 10 PASS (463 680 € en 2024) est assujettie dès le premier euro.
CSG/CRDS	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de branche de l'indemnité de licenciement et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale. CSG en partie déductible pour 6.80%.
Contribution patronale spécifique	30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS).

Loi de financement de la sécurité sociale

Les autres dispositions concernant les entreprises

Arrêts de travail

1) Arrêt de travail pour interruption médicale de grossesse (article 64)

Le délai de carence de trois jours, normalement applicable en cas d'arrêt maladie, pour les femmes contraintes de cesser le travail afin de subir une interruption médicale de grossesse (IMG) est supprimé. Cette mesure s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date qui sera fixée par décret et au plus tard le **1er juillet 2024**.

Salariée en arrêt de travail suite à une fausse couche (interruption spontanée de grossesse avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée) : la loi du 7 juillet 2023 a supprimé le délai de carence de 3 jours.

2) Limitation des arrêts de travail prescrits par téléconsultation (article 65)

La prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail par voie de téléconsultation ne peut plus porter sur plus de trois jours ni avoir pour effet de porter à plus de trois jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours.

La LFSS prévoit deux exceptions à la règle :

- lorsque l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant de l'assuré ou par la sage-femme référente de l'assurée ;
- en cas d'impossibilité, dûment justifiée par le patient, de consulter un médecin pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail.

A défaut de précisions, ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 28 décembre 2023.



Assurance chômage

Actualité législative
et réglementaire

Assurance chômage : prolongation des règles actuelles jusqu'au 30 juin 2024 (au plus tard)

Contexte

Les règles d'indemnisation du chômage et le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage sont fixés par le règlement d'assurance chômage issu du décret du 26 juillet 2019. Ce règlement venait en principe à échéance le 31 décembre 2023.

Le gouvernement a décidé de **différer sa décision d'agrément** de la nouvelle convention d'assurance chômage conclue par les partenaires sociaux en novembre 2023 pour la période 2024-2027 compte tenu de « *l'incertitude* » qui demeure concernant le volet « *seniors* » du protocole d'accord.

Conséquence

Décret de « jointure » du 21 décembre 2023 (D. n°2023-1230) venant **prolonger les règles actuelles d'assurance chômage jusqu'au 30 juin 2024 au plus tard** (dans l'attente des résultats de la négociation sur l'emploi des seniors).



Loi pour le plein emploi

Actualité législative
et réglementaire

Loi pour le plein emploi

La loi du 18 décembre 2023 (L. n°2023-1196) pour le plein emploi prévoit notamment les dispositions suivantes :

Organisation et coordination du service public de l'emploi

- Pôle Emploi devient **France Travail**.
- Mise en place d'un nouveau système dénommé « **réseau pour l'emploi** » afin de coordonner l'action des acteurs du service public de l'emploi (pouvoirs publics, France Travail, missions locales, Cap Emploi, etc.).

Parcours d'accompagnement

- Chaque demandeur d'emploi devra réaliser un **diagnostic global** de sa situation avec son organisme référent.
- Un **contrat d'engagement** devra être conclu prévoyant une durée minimale d'activité de 15 heures / semaine (formation, accompagnement, appui, etc.).
- Le régime des **sanctions** en cas de non-respect de ses engagements par le demandeur d'emploi est réécrit.

Insertion des personnes en situation de handicap

- Simplification de l'octroi de la **RQTH** et de l'accès aux droits qui y sont liés.
- Mise en place d'un « **sac à dos numérique** » permettant de recenser les aménagements dont chaque personne en situation de handicap a pu bénéficier durant sa vie.
- **Portabilité des équipements** de compensation du handicap lorsque leur bénéficiaire change d'entreprise (convention conclue entre les deux entreprises).



Activité partielle

Actualité législative
et réglementaire

Activité partielle : revalorisation des montants planchers / plafonds

Suite à la hausse du montant du SMIC, les montants **planchers** en matière d'activité partielle sont revalorisés par un décret du 27 décembre 2023 (D. n°2023-1305). L'augmentation du SMIC a également des incidences sur les **plafonds**.

Taux applicables
à compter du 1^{er}
janvier 2024

Activité partielle de droit commun

- Taux horaire minimal de l'indemnité d'activité partielle : **9,22 €**
(plafond : 31,45 €)
- Taux horaire minimal de l'allocation d'activité partielle : **8,30 €**
(plafond : 18,87 €)

Activité partielle de longue durée (APLD)

- Taux horaire minimal de l'indemnité d'activité partielle : **9,22 €**
(plafond : 36,69 €)
- Taux horaire minimal de l'allocation d'activité partielle : **9,22 €**
(plafond : 31,45 €)

Activité partielle : précisions sur le traitement automatisé des données

Un décret du 29 décembre 2023 (D. n°2023-1397) modifie le traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à l'activité partielle :

1^{er} apport : finalités

Est ajouté comme finalité au traitement :

- le **contrôle du respect des dispositions** du Code du travail relatives à l'aide aux salariés placés en activité partielle ;
- la **lutte contre la fraude**.

2nd apport : destinataires

Les services de l'**inspection du travail** sont désormais destinataires des données du traitement.



Renforcement des moyens dont dispose l'inspection du travail pour réaliser des contrôles / lutter contre la fraude



Prolongation du CSP

Actualité législative
et réglementaire

Prolongation du CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024

Le dispositif du CSP est reconduit pour toute l'année 2024, sans changement

Ainsi, les **entreprises de moins de 1 000 salariés** (ainsi que celles qui, quel que soit leur effectif, sont en redressement ou en liquidation judiciaire) devront cette année encore, proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux salariés dont le licenciement économique est envisagé.

Le salarié qui accepte ce CSP bénéficie alors d'un *parcours de retour à l'emploi*, avec des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé et des périodes de formation et de travail, le cas échéant au moyen d'une *reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise* (article L1233-65 du CT).

Pendant la durée du CSP, le bénéficiaire perçoit une allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Lorsqu'une entreprise d'au moins 1 000 salariés envisage un licenciement pour motif économique, elle doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement.



Refus de CDI et perte des droits au chômage

Actualité législative
et réglementaire

Refus de CDI et perte des droits au chômage

La procédure à suivre

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, dite Loi Marché du travail (JO du 22.12)

Introduction de mesures visant à réduire l'accès aux droits au chômage en cas (d'abandon de poste et) pour les salariés en CDD ou en contrat de mission qui refuseraient à deux reprises une proposition de CDI au cours des 12 mois précédents.

Décret 2023-1307 du 28 décembre 2023 (JO du 29.12)

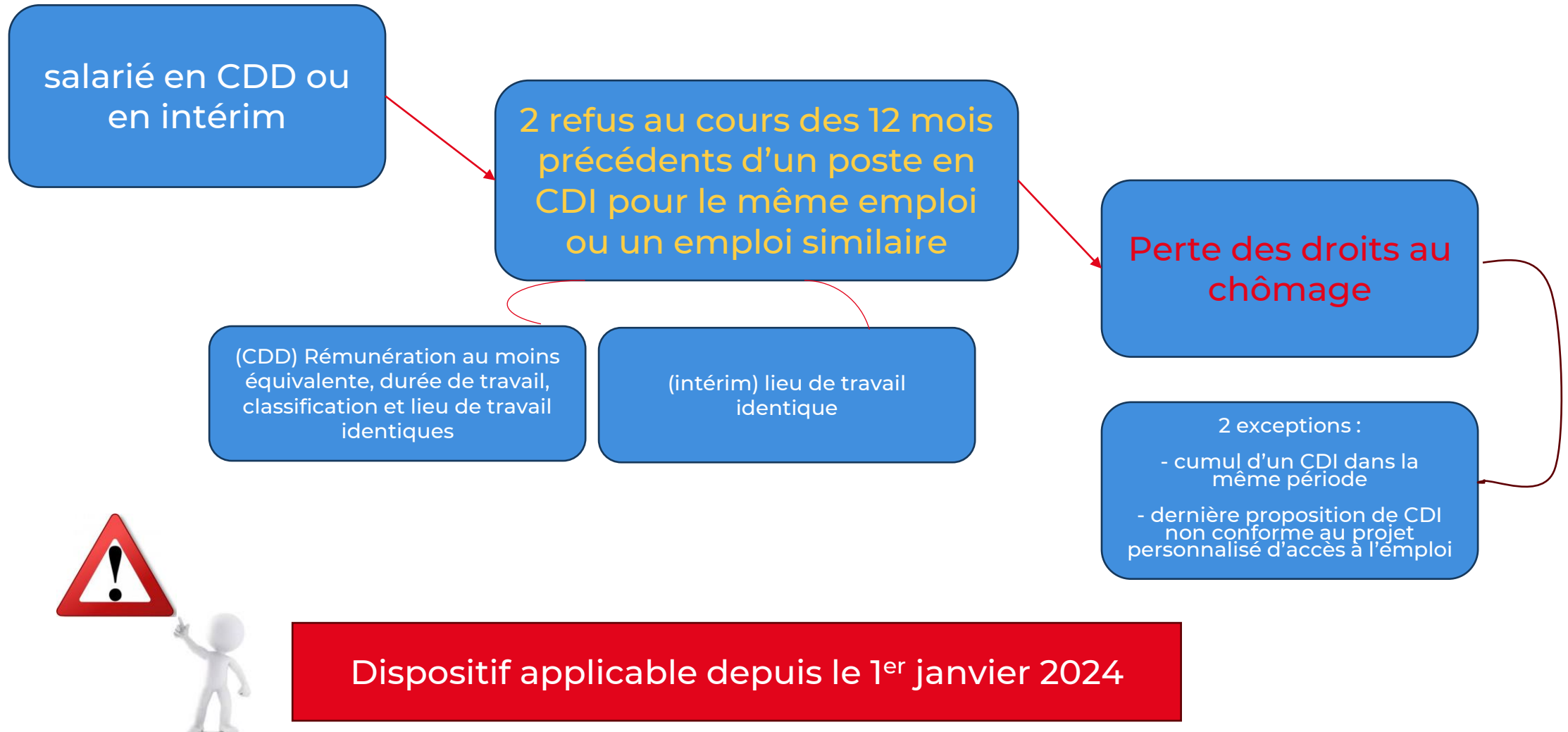
Précision de la procédure à suivre

Arrêté du 3 janvier 2024 (JO du 10.12)

Finalisation du dispositif pour l'employeur

Refus de CDI et perte des droits au chômage

La procédure à suivre



Refus de CDI et perte des droits au chômage

La procédure à suivre

L'employeur notifie la proposition de CDI **avant le terme** du CDD ou du contrat de mission :

- par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- par lettre remise en main propre contre décharge ;
- ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

La proposition doit également indiquer le **délai de réflexion**, dit « **raisonnable** » accordé au salarié, et préciser que son **absence de réponse vaudra refus** de la proposition de CDI.

En cas de refus exprès ou en l'absence de réponse du salarié / de l'intérimaire

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit en informer France Travail, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé, du délai laissé pour se prononcer sur la proposition de CDI et de la date de refus exprès (ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai).

Dans le mois

Par voie dématérialisée, sur une plateforme dédiée accessible depuis le site :
<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Si France Travail constate que les informations sont incomplètes, il peut demander des éléments complémentaires à l'employeur ou l'entreprise utilisatrice, qui dispose d'un délai de 15 jours pour y répondre.

En 7 mn
Chrono !



Dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2024



Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

Actualité législative
et réglementaire

Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

Pour les contrats en alternance conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 :

Prolongation de l'aide exceptionnelle de 6.000 € maximum.

Pour être éligible,
l'entreprise doit
recruter :

Un apprenti

- Préparant au moins un **bac +2** et au plus un **bac +5** dans les entreprises de moins de 250 salariés.
- Préparant au plus un **bac +5** dans les entreprises de 250 salariés et plus. Le bénéfice de cette aide sera également soumis au respect d'un **quota d'alternant** (au moins 5 % de l'effectif salarié ou 3 % avec une certaine progression).

Un salarié
en contrat de
professionnalisation

- Âgé de **moins de 30 ans** à la date de conclusion du contrat.
- Préparant un diplôme ou un titre équivalent au plus à un **bac +5**.
- Les entreprises de 250 salariés et plus doivent également respecter la règle du **quota d'alternant** pour bénéficier de cette aide (au moins 5 % de l'effectif salarié ou 3 % avec une certaine progression).



L'aide exceptionnelle à l'embauche complète le dispositif de l'**aide unique à l'embauche d'apprentis** applicable dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Si le diplôme / titre préparé est équivalent au plus au baccalauréat : l'entreprise est éligible à l'**aide unique à l'embauche** (même montant).



Loi relative à la mobilité internationale des alternants

Actualité législative
et réglementaire

Loi relative à la mobilité internationale des alternants

La loi du 27 décembre 2023 (L. n°2023-1267) visant à faciliter la mobilité internationale des alternants prévoit les dispositions suivantes :

Suppression de la règle selon laquelle la durée d'exécution du contrat en France devait être au minimum de 6 mois.

Durée de la mobilité internationale

Limitation de la période de mobilité internationale à **1 an**, sans pouvoir dépasser la moitié de la durée totale du contrat.

Mise en œuvre de la mobilité internationale (option)

SOIT mise en veille du contrat : la structure d'accueil à l'étranger reste alors seule responsable des conditions d'exécution du contrat.

SOIT mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil à l'étranger : l'employeur français conserve la responsabilité de l'alternant et assure le versement de sa rémunération durant la période de mobilité.

Loi relative à la mobilité internationale des alternants

La loi du 27 décembre 2023 (L. n°2023-1267) visant à faciliter la mobilité internationale des alternants prévoit les dispositions suivantes :

Limite d'âge des apprentis étrangers (ressortissants UE)

Les limites d'âge qui s'imposent aux apprentis français ne s'appliquent pas aux apprentis issus des autres pays membres de l'UE venus effectuer une période de mobilité en France : ces apprentis pourront donc ne pas être âgés d'au moins 16 ans et au plus 29 ans révolus si la législation de leur État d'origine l'autorise.

Prise en charge financière des cotisations sociales

La loi autorise les Opco à couvrir les frais correspondants aux cotisations sociales liées à une mobilité hors du territoire national (précisions à venir par décret).



La loi prévoit deux cas pour lesquels la convention organisant la mobilité internationale pourra être conclue uniquement entre les parties au contrat d'apprentissage et le centre de formation en France (donc sans l'employeur étranger ou l'organisme d'accueil) :

- 1^{er} cas : mise en veille du contrat en cas de garanties équivalentes (précisions à venir par décret).
- 2nd cas : existence d'une convention de partenariat entre les deux centres de formations.



Santé au travail : recours au médecin praticien correspondant (MPC)

Actualité législative
et réglementaire

Santé au travail : recours au médecin praticien correspondant (MPC)

Contexte

Pénurie de médecins du travail dans certaines zones du territoire national.

Conséquences

La loi Santé au travail du 2 août 2021, précisé par un décret du 27 décembre 2023 (D. n°2023-1302), permet l'intervention d'un **médecin praticien correspondant (MPC)** pour assurer le **suivi individuel de l'état de santé des salariés**.

Non-
spécialiste
en médecine
du travail

3 limites

- Le MPC ne peut pas proposer des **mesures individuelles d'aménagement**, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ni des mesures d'aménagement du temps de travail.
- Le MPC ne peut pas déclarer un travailleur **inapte** à son poste de travail.
- Le MPC ne peut pas être en charge du **suivi médical renforcé** (postes présentant des risques particuliers).



Plusieurs arrêtés sont attendus, notamment pour délimiter les zones concernées et fixer le modèle de protocole de collaboration signé avec le SPSTI.



Actualités conventionnelles

Plasturgie

Négociation sur les salaires

Pied de grille : 1768€ (accord du 29 juin 2023)

SMIC au 1^{er} janvier 2024 : 1766,92€ base 35h

Réunion de négociation ce jeudi 18 janvier 2024

Négociation sur la prévoyance

Mise en conformité avec l'ANI du 17 novembre 2017

Création d'une catégorie « ex-article 36 »

Négociation sur l'égalité professionnelle

Avenant à l'accord du 8 décembre 2010

Métallurgie

Position patronale sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux

Méthode indicative de répartition du personnel à compter du 1^{er} janvier 2024

	1 ^{er} collège Ouvriers - Employés	2 ^{ème} collège Techniciens – Agents de maîtrise	3 ^{ème} collège Cadres (si nombre ≥ 25)
Indices (non cumulatifs)	▪ identification par opposition aux autres collèges ▪ fonction de simple exécution ▪ « faible » niveau de diplôme	▪ technicité avérée ▪ marge d'initiative et de responsabilité ▪ tâches d'encadrement (éventuellement limitées) ▪ niveau de diplôme « moyen »	▪ réelles fonctions d'encadrement + prérogatives pour l'organisation du travail ▪ haute technicité ▪ niveau de diplôme « élevé »
Proposition indicative de répartition	A1 à C5 ou C6 inclus	C6 ou D7 à E10 inclus	F11 à I18 inclus



**Négociation territoriale sur la valeur du point : à venir
(printemps 2024)**

Métallurgie

**Négociation nationale sur l'égalité professionnelle : en cours
(projet d'accord non-normatif)**





Les évènements du service juridique et SSE

Les évènements du service juridique et SSE

- Les réunions d'actualités juridique (Webinaires) :
 - Jeudi 15/02/2024 de 9h à 11h
 - Jeudi 14/03/2024 de 9h à 11h
- Les RDV du SSE (Webinaires) :
 - Mardi 06/02/2024 de 9h à 10h30

Les évènements du service juridique et SSE

- Les rencontres du social « NAO 2024 » : Négociations sur les rémunérations dans un contexte toujours inflationniste

Malgré un recul annoncé de l'inflation sur l'année 2024, la question du pouvoir d'achat reste prépondérante pour cette nouvelle année. Selon les projections de l'Insee le rythme des hausses de prix devrait poursuivre sa décrue et tomber à 2,6 % fin juin 2024.

Les NAO s'annoncent donc tendues encore cette année, avec une attente toujours forte des salariés et des syndicats sur le sujet.

Pour vous aider à préparer au mieux ces négociations, nous vous invitons à venir partager et échanger avec vos pairs sur vos stratégies réciproques.

Cela vous permettra de réaliser un Bench des pratiques de vos confrères industriels.

Afin de nourrir nos échanges nous vous invitons à répondre à quelques questions en lien avec votre politique de rémunération en cliquant sur ce lien :

- Enquête POLYVIA : [Lien Form's](#)



- Enquête UIMM 35-56 : [Lien Form's](#)



- Oyonnax le jeudi 01/02/2024 de 9h30 à 11h
- Rennes le vendredi 02/02/2024 de 14h à 15h30
- Lyon le vendredi 02/02/2024 de 9h30 à 11h
- Visio le vendredi 16/02/2024 de 14h à 15h30 (Teams)

Les évènements du service juridique et SSE

• Les Vendredis conventionnels (9h-10h)

- 12/01/2024 – SMH 2024 : la période transitoire
- 19/01/2024 - Groupe fermé de l'article 68 : quid des cadres devenus non-cadre en 2024
- 26/01/2024 - Article 69 et GCIR : les garanties conventionnelles de rémunération
- 02/02/2024 - Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie : Changements de statuts et impact sur la prévoyance + retraite complémentaire + retraite supplémentaire
- 09/02/2024 - Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie : Classification + index et collèges électoraux
- 16/02/2024 - Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie : Prime d'ancienneté
- 23/02/2024 - Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie : Durée du travail
- 15/03/2024 - Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie : Assiette SMH
- 22/03/2024 - Retour pratique sur les premières heures en entreprise de la convention collective métallurgie - Rampe de lancement

Les évènements du service juridique et SSE

- Les Formations inter-entreprises Juridique et Social 2024
 - Connaissance de la convention collective de la plasturgie
 - 23/01/2024 et 24/01/2024 à Dachstein
 - 11/03/2024 et 12/03/2024 à Lyon
 - 14/03/2024 et 15/03/2024 à Nantes
 - 21/03/2024 et 22/03/2024 à Oyonnax
 - La gestion des congés payés
 - 13/02/2024 à Lyon
 - 13/02/2024 à Rennes
 - 27/02/2024 à Paris



Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Les évènements du service juridique et SSE

- Les Formations inter-entreprises Juridique et Social 2024
 - Convention collective de la Métallurgie
 - 16/02/2024, 20/02/2024 et 22/02/2024 à Rennes
 - 12/03/2024, 19/03/2024 et 26/03/2024 à Lorient
 - Les fondamentaux de la convention collective plasturgie à maîtriser en paie
 - 16/02/2024 et 19/02/2024 en Visio
 - Temps et aménagement du temps de travail dans l'industrie de la plasturgie
 - 05/03/2024 à Lyon
 - Le traitement des absences maladie et accident du travail en plasturgie
 - 19/03/2024 en Visio

Newsletter Juridique

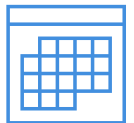
- L'actualité réglementaire mise au fil de l'eau sur les sites
- Les jurisprudences significatives du mois
- Les événements du service

Newsletter SSE

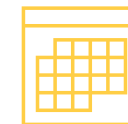
- Actualité réglementaire du mois
- Tableaux de veille
 - Santé Sécurité et conditions de Travail
 - Produits Chimiques
 - Environnement Energie
- Les événements du service



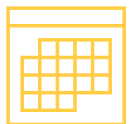
**Le 3^{ème}
mardi du
mois**



**Le 2^{ème}
jeudi du
mois**



**Le 1^{er}
mardi du
mois**



**Le 1^{er}
jeudi du
mois**



Questions - Réponses



Merci de votre participation

Restons en contact

UIMM 35-56

- svp@uimm35-56.com
- 02 99 87 42 87

POLYVIA

Service Juridique et SSE au 09 71 00 99 51

Ou via notre formulaire en ligne sur

www.polyvia.fr