Cité des Entreprises.

Droit social, droit des affaires et développement RH

CE QUI VA CHANGER EN 2024 POUR LES ENTREPRISES

Comme chaque année, un certain nombre de mesures viennent impacter le droit social et la paie. L'actualité de ce début d'année ne manque pas de nouveautés. Faisons un tour d'horizon des mesures entrant en vigueur au cours de l'année 2024, sous réserve pour certaines, de la parution de décrets d'application.

PARTAGE DE LA VALEUR	
Prime de Partage de la Valeur	▸ **Prolongation du régime social et fiscal de faveur jusqu'au 31 décembre 2026 pour les salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés :** les PPV versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 par **une entreprise de moins de 50 salariés** à ceux de ses salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à 3 Smic annuels resteront exonérées : • non seulement des cotisations sociales (régime pérenne), • mais aussi de l'impôt sur le revenu, de la CSG/CRDS et de la taxe sur les salaires. Les PPV distribuées par les autres entreprises seront, elles, soumises intégralement à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS. ▸ Possibilité de verser deux PPV par année civile, quel que soit l'effectif de l'entreprise
Négociation à prévoir en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal dans les entreprises de 50 salariés et plus	**Obligation de négocier, lors de la négociation sur l'intéressement ou la participation, sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et les conséquences d'une telle augmentation en matière de partage de la valeur dans l'entreprise.**
Dispositif expérimental de partage de la valeur dans les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés	Les entreprises **employant entre 11 et moins de 50 salariés** doivent appliquer une modalité de partage si elles réalisent un certain niveau de bénéfice net pendant 3 exercices consécutifs. En effet, lorsque l'entreprise a réalisé un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs**, elle doit au cours de l'exercice suivant : • soit mettre en place un **dispositif de participation** par adhésion à un accord de branche agréé, par application d'un régime de participation volontaire ou par application du régime de participation moins favorable institué par l'article 4 de la loi portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur ; • soit mettre en place un **intéressement** par accord ou par décision unilatérale dans les conditions de droit commun ou par adhésion à un accord de branche agréé ; • soit **abonder un plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, Perco ou Pereco d'entreprise ou interentreprises) dans les conditions de droit commun prévues pour ces différents plans ; • soit verser une **prime de partage de valeur (PPV).** Cette obligation s'appliquera aux exercices ouverts **à compter du 1er janvier 2025.** Ce dispositif est **mis en place à titre expérimental** et **s'appliquera à 4 exercices seulement (de 2025 à 2028),** sauf si le dispositif était pérennisé entre-temps.

Participation	Les entreprises **qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation**, en l'occurrence celles employant moins de 50 salariés et n'appartenant pas à une UES d'au moins 50 salariés, peuvent appliquer volontairement un régime de participation moins favorable que la formule légale. Ce dispositif de participation volontaire moins favorable est ouvert **à titre expérimental** pendant 5 ans.
Plans d'épargne salariale et d'épargne retraite	Les plans d'épargne salariale ou retraite doivent proposer un **fonds écologique ou socialement responsable**. Le règlement d'un PEE doit prévoir la possibilité d'affecter une partie des sommes recueillies à l'acquisition de parts d'un fonds solidaire. Il en est de même pour les plans d'épargne retraite d'entreprise (Pereco et Pero). Le règlement de ces plans devra également proposer l'acquisition de parts d'au moins un fonds labellisé ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable. Ces dispositions entrent en vigueur **le 1er juillet 2024** : leur application nécessitera la publication d'un décret qui précisera la liste des labels, leurs critères et leurs modalités de délivrance.
AIDES POUR LES CONTRATS EN ALTERNANCE	
Contrats de travail en alternance	**Prolongation en 2024 des aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation :** **Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024** pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle au plus de niveau 7 ouvrent droit à une aide exceptionnelle, versée pour la première année d'exécution du contrat, dont le montant est de 6.000 euros. Les **contrats de professionnalisation expérimentaux** conclus à partir du 31 décembre 2023 n'ouvrent plus droit à cette aide exceptionnelle. Pour **les contrats d'apprentissage**, l'aide exceptionnelle ne se cumule pas, pour les **entreprises de moins de 250 salariés**, avec l'aide unique au titre de la première année d'exécution du contrat. Pour **les contrats de professionnalisation**, le titulaire doit être âgé de moins de 30 ans.
EMPLOIS FRANCS	
Le dispositif des emplois francs est **prolongé jusqu'au 31 décembre 2024**. Le délai de transmission par l'employeur des pièces justificatives relatives au recrutement d'un emploi franc est réduit à un mois.	
CONTRAT DE TRAVAIL	
Refus d'un CDI après un CDD	Depuis le 1er janvier 2024, un employeur qui propose d'embaucher un salarié en CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire : • doit lui **notifier sa proposition par écrit** ; le salarié dispose d'un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition, sachant qu'une absence de réponse vaut refus de sa part ; • doit **informer France Travail** (ex-Pôle emploi) en cas de refus du CDI par le salarié. L'employeur doit informer France Travail via un formulaire, par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de France Travail. Si le salarié a refusé à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI sur un emploi identique ou similaire, il court le risque d'être privé de son allocation d'assurance chômage.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	
Le Contrat de Sécurisation Professionnelle est **prolongé jusqu'au 31 décembre 2024.**	
ASSURANCE CHOMAGE	
Prolongation de l'application des règles actuelles de l'assurance chômage	Le Gouvernement **a prolongé**, par décret de jointure du 21 décembre 2023, **l'application de la réglementation de l'assurance chômage** issue du décret 2019-797 du 26 juillet 2019 qui arrivait à échéance le 31 décembre 2023. Ces règles restent donc applicables jusqu'à la publication soit d'un arrêté d'agrément de la nouvelle convention, soit d'un décret de carence, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2024.
MESURES IMPACTANT LA PAIE	
Smic	Au 1er janvier 2024, le SMIC horaire est porté à **11,65 €,** soit 1 766,96 € bruts pour 151,67 heures.
Dispositifs taux réduit Allocations familiales et maladie	La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 et le décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 prévoient la prise en compte en 2024 de la valeur du SMIC au 31 décembre 2023 pour la détermination de l'éligibilité aux réductions des taux des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales. En outre, une valeur plancher à hauteur de 2 SMIC en vigueur en 2024 est instaurée. **Elle ne s'appliquera toutefois que :** • Si cette valeur de 2 SMIC 2024 devenait supérieure à 2,5 SMIC calculée sur la base du SMIC horaire en vigueur au 31 décembre 2023, en ce qui concerne le dispositif « taux réduit maladie » ; • Si cette valeur de 2 SMIC 2024 devenait supérieure à 3,5 SMIC calculée sur la base du SMIC horaire en vigueur au 31 décembre 2023, en ce qui concerne le dispositif « taux réduit allocations familiales ».
Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle	**Clarification du régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle** lorsque le salarié ouvre droit à la retraite : confirmation expresse à l'article L. 242-1 de l'exonération de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, « y compris lorsqu'elles sont imposables »
Abandon définitif du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire et de la cotisation APEC par les URSSAF	La loi **annule le transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et de la cotisation APEC**, qui était prévu pour le 1er janvier 2024.
Recouvrement des contributions formation par les URSSAF	La loi ouvre la possibilité aux branches professionnelles qui le désirent de confier le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social aux URSSAF. **Le recouvrement de la contribution ne pourra être effectif :** • qu'à compter du début de l'année civile suivant une période d'au moins 6 mois après la signature de la convention ; • et dans tous les cas, pas avant le 1er janvier 2026.
Déclarations sociales des entreprises étrangères	La loi supprime l'option ouverte aux entreprises étrangères sans établissement en France de désigner un représentant résidant sur le territoire français pour effectuer les opérations déclaratives et le versement des sommes dues au titre des contributions et cotisations sociales. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur **le 1er mars 2024**.

Nouvelles modalités de décompte des salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs	Actuellement, les règles de décompte des salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs sont différentes selon que l'on calcule suivant les règles du Code de la Sécurité Sociale ou selon celles du Code du Travail. Pour l'effectif Sécurité Sociale, les salariés mis à disposition sont pris en compte dans l'effectif du groupement d'employeurs. Pour l'effectif droit du travail, les salariés mis à disposition sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice. A compter d'une date à fixer par décret et au plus tard au 1er janvier 2026, les 2 calculs seront harmonisés et les salariés mis à disposition seront pris en compte par l'entreprise utilisatrice (à l'exception de la tarification AT/MP).
Gratification des stagiaires	Les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, doivent donner lieu à une gratification. Le montant de cette gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu. À défaut d'accord ou de convention, elle est égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour chaque heure de stage effectuée. La valeur du plafond horaire de la sécurité sociale pour 2024 s'établit à 29 €. En conséquence**, le montant de la gratification minimale pour 2024** est de : 29 € × 15 % = **4,35 €/h** (contre 4,05 € en 2023).
Plafond de sécurité sociale	Au 1er janvier 2024, le **plafond mensuel de sécurité sociale** est porté à **3.864 €.** Le plafond annuel de sécurité sociale est de 46 368 €.
AGS	Au 1er janvier 2024, la cotisation AGS est à **0,20 %** (au lieu de 0,15 % en 2023).
Cotisation vieillesse	La cotisation patronale vieillesse déplafonnée est portée à **2,02 %** (au lieu de 1,90 % en 2023).
Bulletin de paie	La **simplification du calcul du montant net social** annoncée par le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale est **confirmée** par décret. Ce décret enrichit par ailleurs la liste des informations dont le libellé, l'ordonnancement et le regroupement doivent être conformes au modèle officiel de bulletin de paie.
DSN	- En cas d'anomalie dans la DSN déposée, l'Urssaf informe le déclarant qu'il est tenu de la corriger lors de l'échéance déclarative la plus proche ou de s'y opposer de manière motivée dans le même délai. Le déclarant est aussi informé que, s'il n'a pas corrigé lui-même sa déclaration, l'Urssaf peut corriger elle-même les données ou, s'il y est opposé, procéder à la mise en recouvrement des sommes dont elle l'estime redevable. - **La déclaration en DSN du montant net social devient obligatoire.**
Montant net social	Le 14 novembre 2023, le BOSS a changé sa doctrine en modifiant **les modalités du calcul du montant net social** dont l'affichage est obligatoire sur tous les bulletins de paie depuis le 1er juillet 2023. **En effet, depuis le 1er janvier 2024 :** • les IJSS subrogées sont prises en compte dans le calcul du montant net social sur la fiche de paie ; • pour toutes les garanties collectives de frais de santé, y compris le versement santé, de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire, les cotisations salariales, d'origine légale ou conventionnelle, sont déductibles et les contributions patronales sont exclues.
Saisie sur salaire	Les seuils du barème des saisies sur salaire sont **revalorisés pour l'année 2024**.
Titres restaurant	**Prolongation en 2024** de la possibilité d'utiliser les titres-restaurants pour des achats de produits alimentaires non directement consommables.

Bons d'achat et cadeaux en lien avec les JO 2024	Les CSE, ou dans certains cas les employeurs, peuvent attribuer des bons d'achat et cadeaux en nature en exonération de cotisations et contributions sociales à l'occasion des **Jeux olympiques 2024**, dans une limite majorée par rapport aux règles habituelles. **A titre exceptionnel**, le plafond d'exemption applicable aux bons d'achat et cadeaux attribués **au titre de cet évènement** sera porté à **25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale** par salarié et par année civile **(966 € en 2024).** Rappelons que pour les autres bons d'achat et cadeaux, la limite d'exemption reste fixée, pour un salarié au cours d'une année civile à **5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 193,20 € arrondis à 193 € pour 2024).**

PRIMES TRANSPORT

Prolongation en 2024 des règles exceptionnelles d'exonération de la prime transport et du forfait mobilités dans la limite de 700 euros par an et de la possibilité de bénéficier de l'exonération sur la prime transport y compris si les transports en commun sont envisageables dès lors qu'elle est attribuée à tous les salariés.

RETRAITE PROGRESSIVE

Auparavant, la demande de retraite progressive pouvait être adressée à l'employeur dès l'atteinte de l'âge d'éligibilité. En pratique, compte tenu des délais d'instruction (employeur et retraite), le salarié ne pouvait donc effectivement prendre sa retraite progressive dès qu'il en remplissait les conditions.

Désormais, **la demande peut intervenir dès que le salarié souhaite bénéficier d'une retraite progressive.**

Il est également précisé que la retraite progressive n'est pas applicable aux assurés bénéficiant d'un avantage de préretraite, qu'il résulte de dispositions réglementaires, conventionnelles ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

ARRETS DE TRAVAIL ET CONGES

Limitation de la durée des arrêts de travail prescrits en téléconsultation	La loi encadre la **prescription d'arrêts de travail via la procédure de téléconsultation** : en effet, la prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail en téléconsultation ne pourra pas porter sur plus de 3 jours, ni avoir pour effet de porter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours. **Il n'est fait exception à cette règle que dans 2 cas :** • lorsque l'arrêt de travail est prescrit 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 (absence du médecin traitant, difficultés pour consulter un remplaçant disponible, territoire où l'accès aux soins est difficile, patient pas en mesure de se déplacer en raison de son état de santé,) ... La méconnaissance de la limitation à 3 jours de la durée totale d'un arrêt de travail prescrit ou prolongé en télémédecine fait obstacle au versement des IJ au-delà des 3 premiers jours, y compris en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
Arrêt de travail pour interruption médicale de grossesse	La loi **supprime le délai de carence de 3 jours pour les femmes contraintes de cesser leur travail afin de subir une interruption médicale de grossesse.** Les intéressées auront droit, dès lors qu'elles remplissent la condition d'activité préalable requise, aux IJ dès le 1er jour de leur arrêt de travail. Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date qui sera fixée par décret, **et au plus tard le 1er juillet 2024.**

Allocation journalière du proche aidant	La loi instaure un droit renouvelable à l'AJPA (Allocation Journalière du Proche Aidant) lorsque le salarié est amené à prendre plusieurs congés de proche aidant afin de s'occuper de différentes personnes. Ces dispositions n'entreront en vigueur qu'après publication d'un décret, **et au plus tard le 1er janvier 2025.**

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LES CATÉGORIES OBJECTIVES

Rappel : un décret du 30 juillet 2021 portant sur les catégories objectives de protection sociale complémentaire, adapte les critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture collective et obligatoire de protection sociale complémentaire.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres pourra être définie en se référant :

- aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- ou à des accords interprofessionnels ou professionnels ou à des conventions de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC, pour l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres.

Ce décret entré en vigueur le 1er janvier 2022 prévoit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024, sous réserve qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date.

En cas de non-respect de ces dispositions, les cotisations patronales finançant les régimes collectifs et obligatoires de protection sociale complémentaire ne pourraient plus bénéficier du régime social de faveur.

Par conséquent, les entreprises devront, le cas échéant, modifier l'intitulé de leurs catégories de personnel **avant le 1er janvier 2025**.

La mise en conformité de certains contrats de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire est essentielle de même que la mise en conformité de certains actes juridiques tels que les accords collectifs, accords référendaires ou décisions unilatérales et ce, **avant le 1er janvier 2025**, sous peine de redressement Urssaf.

A jour des textes parus à la date du 29 janvier 2024

Pour contacter la hotline juridique de la Cité des Entreprises

Tél. : 03 20 99 45 35 |@. lacitedesentreprises@citeonline.org | www.lacitedesentreprises.com

- service réservé aux adhérents -