

N°72
JANVIER 2024



WALTER FRANCE
membre indépendant d'Allinial Global International

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

C'est avec plaisir que, nous détaillons pour vous l'actualité marquante juridique et sociale des derniers mois :

- Les mesures incitatives relatives à la prime de partage de la valeur
- Nouveaux dispositifs de partage de la valeur et évolutions relatives à l'épargne salariale
- Décret du 30 octobre 2023 : De nouvelles obligations d'information pour l'employeur
- FLASH : Nouveautés 2024

Jurisprudences :

- ◆ Congés payés et arrêt de travail : rappel sur la mise en conformité redoutée du droit Français au droit Européen
- ◆ La rupture conventionnelle peut être proposée en alternative au licenciement

Nos équipes sont mobilisées pour vous accompagner au mieux dans l'exercice de votre pratique du droit social et de la gestion des ressources humaines.

Le Service Social & RH



Member of
Allinial
GLOBAL®

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – LES MESURES INCITATIVES RELATIVES A LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR	3
ARTICLE 2 – NOUVEAUX DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR ET EVOLUTIONS RELATIVES A L'EPARGNE SALARIALE.....	4
ARTICLE 3 – DECRET DU 30 OCTOBRE 2023 : DE NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION POUR L'EMPLOYEUR.....	8
FLASH : NOUVEAUTES 2024.....	11
↳ Chiffres 2024.....	11
↳ Jeunes Alternants.....	12
↳ Aide unique à l'apprentissage.....	14
↳ Prolongation des dispositions relatives aux frais de transport domicile travail.....	14
JURISPRUDENCES.....	16

ARTICLE 1 – Les mesures incitatives relatives à la prime de partage de la valeur

La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise entre en vigueur **le 1er décembre 2023** sauf pour ses dispositions soumises à une date d'entrée en vigueur spécifique ou nécessitant la publication d'un décret d'application.

Elle réforme la prime de partage de la valeur (PPV) :

- Deux primes de partage de la valeur peuvent désormais être allouées par année civile, en un ou plusieurs versements, mais sans majoration des plafonds d'exonération sociale et fiscale habituels.
- L'exonération de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026, mais seulement dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Surtout, la PPV peut être **affectée** (selon des modalités qui devront être précisées par décret) à un **plan d'épargne** salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise, avec à la clé une **exonération pérenne d'impôt sur le revenu**.

Régime social et fiscal de la Prime de Partage de la Valeur (hors affectation sur plan d'épargne)

Etant entendu que la valeur plafond de la prime est de 3000 euros (pouvant aller jusqu'à 6000 euros sous certaines conditions)

Période	Entreprises visées	Bénéficiaires	Cotisations sociales	Contributions sociales	Forfait social	Impôt sur le revenu
Du 01/07/2022 au 31/12/2023	Toutes les entreprises	Salariés percevant une rémunération* < 3 fois la valeur annuelle du SMIC	Exonération	Exonération	Exonération	Exonération IR mais prise en compte dans le calcul du RFR
		Salariés percevant une rémunération* > à 3 fois la valeur annuelle du SMIC	Exonération	Soumission à CSG/CRDS**	Forfait social 20% pour les employeurs de 250 salariés et plus	Soumission à l'IR
Du 01/01/2024 au 31/12/2026	Entreprises de - de 50 salariés	Salariés percevant une rémunération* < 3 fois la valeur annuelle du SMIC	Exonération	Exonération	Exonération	Exonération IR mais prise en compte dans le calcul du RFR
		Salariés percevant une rémunération* > à 3 fois la valeur annuelle du SMIC	Exonération	Soumission à CSG/CRDS**	Exonération	Soumission à l'IR
	Entreprises de + de 50 salariés	Salariés bénéficiaires de la PPV, sans distinction de rémunération	Exonération	Soumission à CSG/CRDS**	Forfait social 20% pour les employeurs de 250 salariés et plus	Soumission à l'IR
A partir du 01/01/2027	Toutes les entreprises	Salariés bénéficiaires de la PPV, sans distinction de rémunération	Exonération	Soumission à CSG/CRDS**	Forfait social 20% pour les employeurs de 250 salariés et plus	Soumission à l'IR

* rémunération perçue au cours des 12 mois précédant le versement de la PPV

** Avec abattement de 1,75% dans la limite de 4 PASS

ARTICLE 2 - Nouveaux dispositifs de partage de la valeur et évolutions relatives à l'épargne salariale

La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023, sauf pour les dispositions soumises à une date d'entrée en vigueur spécifique ou nécessitant la publication d'un décret d'application.

Elle apporte plusieurs modifications aux régimes existants d'épargne salariale et crée de nouveaux dispositifs de partage de la valeur.

Quelles en sont les principales mesures ?

1. Négociation obligatoire sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net :

◆ Entreprises d'au moins 50 salariés :

Les entreprises employant **au moins 50 salariés** et **dotées d'un délégué syndical** sont concernées par cette mesure. La loi renvoie à la négociation dans l'entreprise le soin de définir ce qui constitue une augmentation du bénéfice exceptionnel net fiscal et les modalités d'un partage de la valeur avec les salariés.

Les entreprises déjà dotées d'un accord de participation ou d'intéressement applicable à la date de promulgation de la loi soit au 29 novembre 2023, doivent engager cette négociation **avant le 30 juin 2024**.

Ce partage de la valeur déclenché par des résultats exceptionnels peut, sous certaines conditions, prendre la forme du versement d'un supplément de participation ou d'un supplément d'intéressement ou de l'ouverture d'une nouvelle négociation pour mettre en place un régime d'intéressement, un supplément de participation ou d'intéressement, un abondement à un plan d'épargne salariale ou une prime de partage de la valeur (PPV).

◆ Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises :

- Dotées d'un accord de participation ou d'intéressement comportant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
- Ou mettant en œuvre un régime de participation avec une formule de calcul plus favorable aux salariés que la formule légale.

◆ Entreprises de 11 à moins de 50 salariés :

Un dispositif expérimental est mis en place pour une durée de 5 ans, à compter du 01/12/2023, afin de favoriser le partage de la valeur dans les petites entreprises. Sont concernées les entreprises comprises entre 11 et moins de 50 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation.

Si ces entreprises réalisent pendant **3 exercices successifs un bénéfice net fiscal correspondant à 1% du chiffre d'affaires**, elles doivent, au titre de l'exercice suivant :

- soit mettre en place un dispositif de participation (accord conclu au niveau de la branche ou de l'entreprise)
- soit mettre en place un régime d'intéressement
- soit abonder un plan d'épargne salariale
- soit verser une prime de partage de la valeur.

L'obligation de mise en place de l'un de ces dispositifs sera applicable pour les exercices ouverts à partir du 1^{er} janvier 2025, en tenant compte du bénéfice net fiscal des 3 exercices précédents (soit 2022,2023 et 2024 pour un exercice correspondant à l'année civile).

Dans le cadre de ce dispositif expérimental, ces entreprises auront la possibilité de conclure, à partir du 1^{er} décembre 2023, un accord de participation dont la formule de calcul est moins favorable que la formule légale.

Par ailleurs, à titre expérimental, un accord de branche étendu pourra rendre obligatoire la mise en place un dispositif de partage de la valeur pour les structures de plus de 11 salariés qui relèvent du secteur de l'économie sociale et solidaire et qui ne dégagent pas de bénéfice net fiscal. Dans cette situation, il sera tenu compte du résultat excédentaire au moins égal à 1% des recettes, pendant 3 exercices consécutifs pour que la structure mette en place un dispositif d'intéressement, abonde un plan d'épargne salariale ou verse une prime de partage de la valeur.

2- Négociation facultative d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise

Toutes les entreprises sans condition d'effectifs ont la possibilité de mettre en place par accord un dispositif supplémentaire : un plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) portant sur 3 ans et donnant lieu au versement d'une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise progresse. Cette prime est exonérée de toutes les cotisations d'origine légale et conventionnelle, de forfait social, de la participation-construction, des contributions au titre de la formation professionnelle.

En cas d'affectation totale ou partielle de la prime à un plan d'épargne salariale ou à un PER d'entreprise, les sommes bloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % du montant maximal de la prime, **soit 3,75 % du Pass. En cas de versement immédiat au salarié, la prime de PPVE est soumise à l'impôt sur le revenu.**

La mise en œuvre du dispositif est subordonnée à la publication d'un décret précisant les modalités d'application du PPVE.

3. Modification des régimes existants (participation, intéressement, plans d'épargne et actionnariat salarié) et sécurisation par la loi de certaines pratiques :

PARTICIPATION	INTERESSEMENT
<p>Possibilité de verser des avances sur la prime selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre et avec accord du salarié (décret en attente qui devra déterminer les conditions d'information des bénéficiaires). Jusqu'à présent, tant l'administration que la jurisprudence admettaient qu'un accord d'intéressement puisse prévoir des avances, y compris mensuelles. Les avances sont donc désormais permises dans les deux dispositifs, mais les avances mensuelles ne sont plus admises.</p>	
<p>Mise en place du principe de non-substitution au salaire. Les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération (au sens de l'assiette des cotisations de sécurité sociale) qui sont en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en application de dispositions légales ou de clauses contractuelles.</p>	<p>Sécurisation des accords d'intéressement qui prévoient déjà une répartition proportionnelle aux salaires : l'article L3314-15 est modifié et prévoit désormais la possibilité d'avoir une répartition favorisant les plus bas salaires : l'accord peut fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base à la répartition individuelle dans le cas d'une répartition proportionnelle aux salaires.</p>
<p>Les sommes versées au titre de la participation aux résultats sont exclues de l'assiette des cotisations non seulement des travailleurs salariés et assimilés mais aussi des travailleurs indépendants non agricoles, des non-salariés agricoles, et des salariés agricoles.</p>	
<p>La mise en place ne peut plus être retardée en cas d'accord d'intéressement préexistant. Le Code du travail disposait que, lorsqu'une entreprise vient à employer au moins 50 salariés mais qu'elle a conclu un accord d'intéressement, l'obligation de mettre en place la participation ne s'applique qu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil, à condition que l'accord d'intéressement soit appliqué sans discontinuité pendant cette période.</p>	

<p>Comme le prévoyait l'article 8 de l'ANI, la loi abroge ces dispositions qui retardaient dans cette situation la mise en place de la participation aux résultats.</p> <p>Les entreprises qui bénéficient déjà de ce report en conservent le bénéfice jusqu'au terme prévu.</p>	
<p>Obligation de recalculer le montant de la réserve spéciale de participation lorsque la déclaration des résultats est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, qui faisait l'objet d'un article réglementaire (C. trav. art. D 3324-40), est désormais légalisée dans un nouvel article L 3326-1-1 du Code du travail.</p>	
<p>Durcissement de la condition d'ancienneté pour les intérimaires : L'article L 3342-1 du Code du travail, qui s'applique aux divers dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement et plans d'épargne salariale), prévoit que, pour le bénéfice de ces dispositifs, une condition d'ancienneté d'au plus 3 mois dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée ; un salarié intérimaire est réputé compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.</p> <p>Ces dispositions sont complétées : un accord étendu de la branche professionnelle du travail temporaire peut prévoir, par dérogation à ces dispositions légales, une durée d'ancienneté différente pour les salariés temporaires, dans la limite de 90 jours (C. trav. art. L 3342-1 modifié).</p>	

A partir du 1^{er} juillet 2024, les règlements des plans d'épargne salariale et d'épargne retraite d'entreprise devront prévoir la possibilité d'affecter une partie des sommes recueillies à l'acquisition de parts d'un fonds solidaire. 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. Un décret précisera la liste des labels, leurs critères et leurs modalités de délivrance.

La révision de certains PEI est simplifiée : si la modification porte sur l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation des sommes recueillies, elle s'applique dès l'information des entreprises adhérentes, donc sans droit d'opposition ; dans les autres cas, l'application d'une modification est soumise à l'absence d'opposition dans un délai d'un mois et elle n'est plus reportée à l'exercice suivant la date d'information.

Les plafonds globaux et individuels limitant les attributions gratuites d'actions (AGA) sont assouplis. Le texte assouplit les conditions de mise en œuvre des AGA en relevant les limites individuelles et globales de distribution et en élargissant les cas d'attribution aux mandataires sociaux.

ARTICLE 3 – Décret du 30 octobre 2023 : De nouvelles obligations d'information pour l'employeur

Le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 procède à la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il s'applique aux salariés et employeurs de droit privé. Il définit les modalités relatives aux informations dues au salarié par l'employeur concernant les relations de travail, ainsi que sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Le texte qui est entré en vigueur le 1er novembre 2023, établit une liste d'informations que l'employeur doit désormais communiquer à ses salariés.

Les principales informations à communiquer

Le décret précise les principales informations relatives aux relations de travail que doit délivrer l'employeur au salarié ; tant celles dues à tous les salariés que celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger. Le texte précise par ailleurs les modalités d'établissement et de délivrance de ces informations.

Liste des informations à délivrer aux salariés

Informations à communiquer individuellement au salarié au plus tard le 7 ^e jour calendaire à compter de la date d'embauche	L'identité des parties à la relation de travail
	Lieu (ou lieux) de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur
	L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi
	La date d'embauche
	Pour les CDD : la date de fin ou la durée prévue <i>(Cette information doit être communiquée dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche)</i>
	La durée et les conditions de la période d'essai
	Les éléments constitutifs de la rémunération indiqués séparément (y compris les majorations pour les heures supplémentaires, la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération)
	La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence (en cas de mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail), les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, et, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe (en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes)
Informations à communiquer au plus tard un mois à compter de la date d'embauche	L'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est (dans le cas du salarié temporaire)
	Le droit à la formation professionnelle
	La durée des congés payés ou les modalités de calcul de cette durée
	La procédure applicable en cas de rupture du contrat de travail
	Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement
	Les régimes obligatoires auxquels le salarié est affilié, et les contrats de protection sociale complémentaire dont il bénéficie

Les modalités de transmission

L'employeur adresse ces informations au format papier, par tous moyens conférant date certaine (c. trav. art. R. 1221-39 nouveau). Il peut donc s'agir, par exemple, d'un recommandé avec accusé de réception ou d'un document remis en main propre contre décharge.

L'employeur peut également adresser ces informations au format électronique :

- ◆ Si le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
- ◆ A condition que les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
- ◆ Et à condition de conserver un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

En cas de modification

Lorsqu'une ou plusieurs des informations délivrées au moment de l'embauche doivent être modifiées, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications. Cette « mise à jour » intervient dans les plus brefs délais et au plus tard à la date de prise d'effet de la modification, selon les modalités initiales (format papier ou, sous certaines conditions, électronique).

L'employeur est dispensé de cette obligation de mise à jour lorsque la modification résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur (c. trav. art. R. 1221-40 nouveau).

Information des salariés appelés à l'étranger

Salariés appelés à travailler à l'étranger pour plus de 4 semaines consécutives

Outre les informations à communiquer dans le cadre du dispositif de droit commun, le salarié appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives doit avoir connaissance, avant son départ, des éléments suivants (c. trav. art. R. 1221-36 et R. 1221-37 nouveaux) :

- ◆ Pays dans lequel ou lesquels le travail à l'étranger est effectué, ainsi que la durée prévue ;
- ◆ Devise servant au paiement de la rémunération (avec possibilité d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables) ;
- ◆ Le cas échéant, avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées ;
- ◆ Renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

Salariés détachés dans le cadre d'une prestation de services transnationale en UE ou dans l'EEE.

Le salarié détaché dans le cadre d'une prestation de services transnationale (dir. 96/71/CE du 16 décembre 1996) et appelé à travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives doit être informé, en plus des éléments de droit commun (c. trav. art. R. 1221-36 et R. 1221-37 nouveaux) :

- ◆ De la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État d'accueil (avec possibilité d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables) ;
- ◆ Le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture
- ◆ De l'adresse du site internet national mis en place par l'État d'accueil, conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2 de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE.

Comme pour les salariés appelés à partir à l'étranger au moins 4 semaines consécutives, toutes les informations requises doivent être communiquées au salarié avant son départ, avec la même problématique pour les informations de droit commun.

A noter : les salariés déjà en poste au 1er novembre 2023 n'ont pas nécessairement eu connaissance de tous les éléments listés par la nouvelle réglementation. C'est pourquoi le décret du 30 octobre 2023 prévoit que ces salariés peuvent demander à tout moment communication d'un élément d'information répertorié par l'article R. 1221-34 du code du travail qui ne leur aurait pas été transmis.

L'employeur doit satisfaire à cette requête dans les mêmes délais que pour les salariés qu'il vient d'embaucher, c'est-à-dire au plus tard le septième jour calendaire ou au plus tard dans le mois, selon la nature de l'information demandée.

Les risques encourus en l'absence de transmission des informations

Le salarié qui n'aura pas reçu ces informations pourra mettre en demeure son employeur de les lui communiquer sous 7 jours calendaires. En l'absence de réponse de son employeur dans ce délai, le salarié pourra saisir le Conseil des prud'hommes.

Les modalités d'informations sur les postes à pourvoir

Dans le but de permettre une meilleure transition vers une forme d'emploi plus stable, le décret du 30 octobre 2023 modifie les dispositions relatives à l'information des salariés sur les postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise. Elle concerne les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires. Ces salariés doivent justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise.

Cette information respecte 2 étapes :

- ◆ Le salarié en CDD ou le salarié temporaire formule sa demande « par tout moyen donnant date certaine à sa réception » (exemple : par lettre recommandée avec accusé de réception) ;
- ◆ Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur fournit par écrit la liste des postes à pourvoir correspondant à la qualification professionnelle du salarié. Le salarié ou l'intérimaire a droit à deux demandes par année civile. L'employeur est donc dispensé de répondre à une troisième demande.

A noter : Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent répondre oralement à compter de la deuxième demande du salarié (lorsque cette réponse est identique à celle donnée à la 1^{re} demande).

FLASH – NOUVEAUTES 2024

Chiffres 2024

Augmentation du SMIC

Au 1^{er} janvier 2024 le taux horaire du SMIC passe de 11.52 € brut de l'heure à 11.65 € euros bruts de l'heure soit 1 766.923 € brut mensuel pour un temps plein à 151.67 heures

Plafond de la Sécurité Sociale (PASS)

Au 1^{er} janvier 2024, le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) passe à **46 368 €** (contre 43 992 € en 2023) et le plafond mensuel à 3 864 € (contre 3 666 € en 2023), soit **une hausse de 5,4 %**.

Pour l'année 2024, le PASS se décline selon les valeurs suivantes :

- ▶ **46 368 €** en valeur annuelle ;
- ▶ **11 592 €** en valeur trimestrielle ;
- ▶ **3 864 €** en valeur mensuelle ;
- ▶ **892 €** en valeur hebdomadaire ;
- ▶ **213 €** en valeur journalière ;
- ▶ **29 €** en valeur horaire.

Avantages en nature nourriture :

Au 1^{er} janvier 2024 la fourniture ou la mise à disposition d'un repas par l'entreprise à son salarié est évaluée forfaitairement comme suit :

- ▶ **5.35** euros par repas
- ▶ **4.15** euros par repas pour les salariés relevant du secteur Hôtels, Cafés, Restaurants

Titres restaurant

À titre de rappel, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu :

- ◆ Dans la limite d'un montant maximum fixé par l'article 81, 19° du CGI ;
- ◆ Sous réserve du respect de la réglementation générale des titres-restaurant et à condition qu'elle soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire des titres-restaurant

À compter du 1er janvier 2024, la limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurants est relevée à **7.18 Euros**

Allocation forfaitaire télétravail

À compter du 1er janvier 2024, l'allocation forfaitaire de télétravail passe à **2.70 euros par jour** dans la limite de 59.40 euros par mois.

Cotisation vieillesse patronale

A compter du 1er janvier 2024, la cotisation patronale vieillesse déplafonnée est portée à 2,02 % (contre 1,90 % en 2023).

Garantie des salaires (AGS)

Pour rappel, le régime de garantie des salaires (AGS) est financé par une cotisation patronale obligatoire. Cette cotisation, permet en cas de redressement judiciaire, liquidation judiciaire ou procédure de sauvegarde, le paiement des sommes dues aux salariés (salaires, indemnités de congés payés etc.)

Au 1^{er} janvier 2024 une augmentation de 0.05% est prévu compte tenu de la conjoncture économique actuelle en France et de l'augmentation du nombre d'interventions de régime de garantie des salaires. Cette cotisation patronale passe donc de 0.15% à **0.20%**.

En fonction de l'évolution de la santé économique Française et du nombre d'entreprises défaillantes, une réévaluation de ce taux sera étudiée en juin 2024.

Rémunérations éligibles aux taux réduits des cotisations d'assurance maladie et allocations familiales (SMIC applicable au 31/12/2023)

Il existe une réduction de cotisations patronales concernant les taux de cotisations maladie et allocations familiales en fonction de la rémunération des salariés. Jusqu'à présent, ces réductions étaient appliquées si la rémunération annuelle des salariés était inférieure à 2,5SMIC (assurance maladie) ou 3,5 SMIC (allocations familiales) en vigueur au cours de l'année. A partir du 01/01/2024, la règle change (voir tableau) et un décret viendra fixer le plafond de la rémunération annuelle permettant de bénéficier de ces réductions de cotisations patronales, dans le respect des critères fixés par la loi.

	Réduction des taux assurance maladie	Réduction des taux allocations familiales
Avant le 1 ^{er} janvier 2024	Pour les rémunérations ne dépassant pas 2,5 SMIC de l'année en cours	Pour les rémunérations ne dépassant pas 3,5 SMIC de l'année en cours
A compter du 1 ^{er} janvier 2024	Pour les rémunérations ne dépassant pas un montant fixé par décret qui ne peut être inférieur à : -2,5 fois le SMIC applicable au 31/12/2023 -2 fois le SMIC de l'année en cours calculé comme la réduction générale	Pour les rémunérations ne dépassant pas un montant fixé par décret qui ne peut être inférieur à : -3,5 fois le SMIC applicable au 31/12/2023 -2 fois le SMIC de l'année en cours calculé comme la réduction générale

Jeunes alternants

L'aide exceptionnelle de 6 000 € maximum accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) est prolongée en 2024. Les points à retenir sur cette aide.

Depuis le 1er janvier 2023, les entreprises qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) bénéficient d'une aide à l'embauche pouvant aller jusqu'à 6 000 €.

Tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation y sont éligibles. Elle est accordée **sans conditions aux entreprises de moins de 250 salariés**, des conditions supplémentaires s'appliquant pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Un décret du 29 décembre 2023 indique que cette aide est maintenue en 2024.

Cette aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide unique aux employeurs d'apprentis mais elle est cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap.

À noter : l'aide s'élève à **6 000 € maximum** et est octroyée aux entreprises pour la **première année d'exécution du contrat**.

Conditions de l'aide exceptionnelle à l'embauche

Les conditions requises pour demander l'aide à l'embauche sont les suivantes :

- ◆ Il doit s'agir d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- ◆ Il doit être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
- ◆ Le salarié concerné par le contrat doit avoir moins de 30 ans ;
- ◆ L'alternant doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (Bac +5).

Entreprises de 250 salariés ou plus

Ces entreprises peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent également l'une des deux conditions suivantes :

- ◆ Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- ◆ Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au titre de l'année suivant celle de conclusion du contrat, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'année de conclusion du contrat.

Si ces objectifs ne sont pas atteints, les sommes perçues devront être remboursées.

Versement de l'aide exceptionnelle. Aucune démarche particulière n'est nécessaire pour bénéficier de l'aide, il suffit pour l'entreprise de déclarer l'embauche d'un apprenti.

L'aide est versée automatiquement par l'Agence de services et de paiement (ASP) tous les mois pendant la première année du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, avant le paiement du salaire. L'entreprise reçoit un avis de paiement consultable sur la plateforme **Sylaé**.

Attention : il faut transmettre au plus tard le **31 mars 2024** les contrats d'apprentissage et de professionnalisation à l'Opérateur de compétences (OPCO) désigné selon le secteur d'activité.

Aide unique à l'apprentissage

L'aide unique à l'apprentissage concerne les entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Elle est accordée au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Son montant est de 6 000 € maximum comme celui de l'aide exceptionnelle.

Cette aide unique est également prolongée en 2024.

Prolongation des dispositions relatives aux frais de transport domicile – lieu de travail :

La loi de finances 2024 a été promulguée le 29 décembre 2023. Elle comporte des dispositions relatives aux frais de transport domicile – lieu de travail :

- ◆ Prorogation jusqu'en décembre 2024 des règles dérogatoires issues du dispositif mis en place par l'article 2 de la Loi de Finances rectificatives pour 2022 :
- ◆ Exonération de cotisations sociales et fiscales de la **prime transport** et du **forfait mobilités durables** dans la limite de **700 €** par an, **dont 400 € maximum pour les frais de carburant** au sens strict (essence, diesel) ;
- ◆ Possibilité d'attribuer la prime transport à l'ensemble des salariés sans conditions
- ◆ 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.
- ◆ Possibilité de prise en charge facultative de l'abonnement transport dans la limite de 25% avec les mêmes avantages fiscaux et sociaux que ceux accordés à la prise en charge obligatoire de 50 %

Par ailleurs, les plafonds d'exonération sont relevés en cas de :

- ◆ De cumul du forfait mobilité durable et de la prime transport
- ◆ De cumul du forfait mobilité durable avec un abonnement au transport public.

Frais de transport domicile lieu de travail

Dispositifs	Régime applicable en 2024	Régime prévisionnel en 2025
Remboursement abonnement transport	<i>Cela vise les abonnements de transport public ou de services publics de location de vélo</i>	
*prise en charge obligatoire de 50%	Exonération fiscale et sociale à hauteur de 50% des frais d'abonnement (dispositions légales pérennes)	Exonération fiscale et sociale à hauteur de 50% des frais d'abonnement (dispositions légales pérennes)
*facultatif	Exonération fiscale et sociale dans la limite de 25% des frais d'abonnement dits facultatifs <i>Soit un total de 75% de frais d'abonnement exonérés de cotisations fiscales et sociales en 2024.</i>	
Prime de transport	<i>En principe, cela concerne les salariés contraints d'utiliser leur véhicule (ne pouvant pas utiliser les transports en commun). A titre dérogatoire en 2024, cela vise l'ensemble des salariés.</i>	
	Exonération fiscale et sociale dans la limite de 700 € par salarié et par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). A titre dérogatoire en 2024, la prime transport peut se cumuler avec la prise en charge obligatoire des abonnements transport	Exonération fiscale et sociale dans la limite de 600 € par salarié et par an, dont 300 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel). Non cumulable avec la prise en charge obligatoire des abonnements transport
Forfait mobilité durable	<i>Cela vise les modes de transport dits de mobilité douce tels que vélo (avec ou sans assistance électrique), covoiturage, trottinettes...</i>	
	Exonération fiscale et sociale dans la limite de 700€ par salarié et par an.	Exonération fiscale et sociale dans la limite de 600€ par salarié et par an.

Cumul permettant de bénéficier des exonérations fiscales et sociales en 2024 et 2025

	Abonnement transport	Forfait mobilité durable
Prime transport	Cumul possible de façon dérogatoire en 2024	En 2024: Cumul possible dans la limite de 700 € par salarié et par an (900€ en outre-mer), dont 400 € (600€ en outre mer) maximum pour les frais de carburant. En 2025: Cumul possible dans la limite de 600 € par salarié et par an dont 300 € maximum pour les frais de carburant.
Forfait mobilité durable	Cumul possible dans la limite de 900€ par an et par salarié	x

JURISPRUDENCES

Congés payés et arrêt de travail : la mise en conformité redoutée du droit français au droit européen.

Considérer qu'un salarié malade acquiert le même droit à congé payé qu'un autre salarié, s'il peut se comprendre dans la logique juridique du droit communautaire, est un concept sans doute assez éloigné de la culture de nombreuses entreprises.

Néanmoins, et depuis le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a imposé **la mise en conformité** de notre droit du travail français avec celui du droit européen.

Le code du travail français en inadéquation avec le droit européen

Selon le code du travail, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés pendant les absences pour maladie non professionnelle (*article L. 3141-3 du code du travail*).

Seuls les arrêts maladies liés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (AT/MP) permettent, selon notre code du travail, d'acquérir des congés payés mais dans une limite d'une année. Au-delà, l'acquisition de congés pendant l'arrêt de travail s'arrête (*article L. 3141-5 du code du travail*).

Depuis 2003, ces textes ne sont plus conformes avec le droit européen. Une Directive européenne sur le temps de travail prévoit un droit à congés payés d'au moins 4 semaines (*article 7 directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003*), sans distinguer selon l'origine des absences (*CJUE 24 janvier 2012, affaire C-282/10*). 20 ans après cette directive, le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a rendu des décisions très impactantes à ce sujet en s'appuyant sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Désormais :

- ◆ **Un salarié acquiert des droits à congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle** (*Cassation sociale du 13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR*).
- ◆ En matière d'AT/MP, l'assimilation à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés vaut **pour toute la durée de l'arrêt de travail sans être limitée à la première année** (*Cassation sociale du 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR*).
- ◆ **Une décision entourant la prescription du droit à congés payés** est également à noter (*Cassation sociale du 13 septembre 2023, n° 22-10529 FPBR*). La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Cette décision pourrait ouvrir droit à un effet rétroactif de 3 ans en arrière, voire au-delà, pour les salariés et entreprises concernés.

Les impacts et les risques pour les employeurs français

Cette décision présente des impacts et des risques qui ne sont pas négligeables pour certains employeurs. Cette mise en conformité avec la jurisprudence européenne pourrait effectivement présenter de lourdes conséquences financières pour les entreprises, en fonction du volume de salariés absents et de la durée de leurs absences (**la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises a estimé le coût de la mesure à 2,5 milliards d'euros par an pour les employeurs**).

La question de la prescription et de la rétroactivité n'étant pas éclaircie, il est recommandé de vérifier a minima les arrêts maladie sur les trois dernières années qui pourraient ici être concernés. Evidemment, les arrêts pour longue maladie sont ceux qui amènent le plus gros risque financier à titre de rappel des congés payés non versés.

Sans surprise, des Cours d'Appel commencent d'ailleurs à appliquer cette jurisprudence :

- ◆ La Cour d'Appel de Paris a accordé 6 000€ d'indemnité pour des absences de 2018 à 2020 (*Cour d'Appel de Paris, 27 septembre 2023, n° 21/01244*) ;
- ◆ La Cour d'Appel de Versailles a ordonné à l'employeur d'abonder au compte de ses congés payés, les congés payés du salarié acquis durant ses arrêts maladie, le salarié étant encore en poste (*Cour d'Appel de Versailles, 5 octobre 2023, n° 22/02795*) ;
- ◆ La Cour d'Appel de Paris a accordé la somme de 7 000 euros pour des absences sur 3 années rappelant qu'un « Etat membre ne peut pas subordonner le droit au congé annuel payé à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence » (*Cour d'Appel de Paris, 12 octobre 2023, n° 20/03063*).

De plus, un doute persiste sur la durée de cette rétroactivité : dépasse-t-elle ces trois années ? Devrions-nous considérer que la période pour laquelle la régularisation peut être demandée s'entend en réalité à partir du 1^{er} décembre 2009, date à laquelle la Charte des droits fondamentaux a acquis une force obligatoire et sur laquelle se fonde aujourd'hui la position de la Cour de Cassation ?

La réponse à cette question pourra être celle de l'intervention, 20 ans plus tard, du législateur français sur la limitation, dans leur durée, de ces congés payés acquis au cours des arrêts maladie. En l'état, et en l'absence de précisions supplémentaires de la Cour et d'intervention législative, il y a lieu de recommander la plus grande prudence.

Nous conseillons aux employeurs de vérifier tout d'abord si l'entreprise ou l'association appliquait ou non déjà ce principe.

En effet, plusieurs conventions collectives prévoient depuis des années que tout arrêt de travail, sans distinction, permet d'acquérir des droits à congés payés **mais dans des conditions et durées qui restent limitées**.

Exemple : Convention Collective Syntec, Convention Collective de l'Édition, ...

La saisine du Conseil Constitutionnel et la réaction toujours attendue de l'administration

Le code du travail n'ayant pas été adapté depuis les arrêts de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023, la Cour a saisi le Conseil Constitutionnel le 15 novembre 2023 pour qu'il juge cette fois-ci de la constitutionnalité des dispositions précitées, et ce pour éventuellement les abroger.

Le Conseil Constitutionnel a 3 mois pour se prononcer. Ainsi, d'ici la mi-février 2024, nous devrions connaître sa position.

Par ailleurs, le 30 novembre 2023, après avoir reconnu les inquiétudes générées par les décisions de la Cour de cassation, la première ministre Élisabeth Borne a assuré que le droit français serait mis « en conformité au cours du 1^{er} trimestre 2024 » tout en précisant qu'elle souhaitait « **réduire au maximum l'impact** de cette décision » sur les entreprises et a assuré qu'il n'y aurait **pas de « surtransposition »**.

Nul doute que les modifications qui seront apportées par le législateur devront prendre en compte la réponse du Conseil Constitutionnel, et devront nécessairement se conformer aux décisions de septembre 2023.

Peut-on percevoir, à la suite de l'annonce d'Elisabeth Borne, le souhait de :

- ◆ **Limiter les conséquences de ces jurisprudences aux 4 premières semaines de congés payés garanties par la directive européenne ?** Toutefois, la Cour de cassation, au sein de la notice au rapport annuel qui accompagne ces arrêts du 13 septembre 2023, précise que le principe de non-discrimination au regard de l'état de santé conduit à appliquer ce revirement aux cinq semaines légales de congés payés et aux congés conventionnels ;
- ◆ **Limiter dans le temps le report des congés payés tel qu'admis par la jurisprudence européenne ?** Cette option est envisageable, à la condition que la période de report ait une durée « substantiellement » supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (*exemple : 15 mois, mais ni 9 mois ni 12 mois*). La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) indique par ailleurs, le 9 novembre dernier, qu'il ne lui revient pas de définir une durée de report des congés payés, mais qu'il s'agit bien d'une prérogative des États membres (*CJUE 9 novembre 2023 C-271/22 à C-275/22*).

A l'heure actuelle, la législation française n'applique aucune limite de report de congés payés. L'administration pourrait effectivement ici prévoir, entre autres mesures, une durée maximale de report au-delà de laquelle les droits à congés payés seraient perdus.

Le feuilleton concernant l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie, mais également celui des reports des congés, n'est dans tous les cas pas terminé.

La rupture conventionnelle peut être proposée en alternative au licenciement

Depuis plusieurs années, la Cour de cassation admet la possibilité de conclure une rupture conventionnelle nonobstant un cadre conflictuel et alors même qu'il existe un différend entre l'employeur et son salarié. Pour autant, la rupture conventionnelle doit être exempte de tout vice du consentement, ce que la Cour de cassation avait pu constater en l'espèce dans cet arrêt du 15 novembre 2023 (n° 22-16.957).

Une alternative possible

Dans cette affaire, un salarié, engagé en qualité d'ouvrier du bâtiment, refuse à plusieurs reprises de travailler avec son harnais de sécurité et son casque.

Au vu de la répétitivité des faits, l'employeur envisageait de le licencier pour faute grave, voire lourde.

Toutefois, au regard de l'ancienneté de la relation contractuelle, la Société offre le choix, au salarié, entre un licenciement pour faute et une rupture conventionnelle.

Le salarié opte pour la seconde solution mais, après la rupture du contrat, sollicite l'annulation de la rupture conventionnelle. A l'appui de son action, **il soutient que la rupture conventionnelle est nulle pour violence car acceptée sous la menace d'un licenciement pour faute lourde.**

La Cour d'appel de Toulouse déboute le salarié, ce que confirme la Cour de cassation aux motifs suivants : après avoir exactement rappelé que le principe selon lequel l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture, la cour d'appel a constaté que le salarié n'avait pas usé de son droit de rétractation et n'apportait pas la preuve que la rupture conventionnelle lui avait été imposée par son employeur ;

Cette décision revêt une grande importance pratique. En effet, il est fréquent que l'employeur propose au salarié une rupture conventionnelle dans un contexte de fautes, de carences ou de manquements de ce dernier.

Dans de telles situations, **la rupture conventionnelle peut être considérée comme une alternative acceptable pour les deux parties** ; le salarié reste libre de négocier une indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel applicable.

La preuve du vice du consentement est déterminante.

La violence est une cause de nullité, qu'elle ait été exercée par une partie ou par un tiers (C. civ. art. 1142). Le fait pour un salarié d'avoir signé une rupture

conventionnelle sous la contrainte d'une procédure de licenciement constitue un vice du consentement

Dans une affaire du 16 septembre 2015 (n° 14-13830), il était fait état que, dans un climat conflictuel entre les parties, le salarié avait reçu plusieurs courriers de mise en demeure lui intimant l'ordre de reprendre son poste, ou refusant de lui accorder des congés. Le salarié avait ensuite été convoqué à un entretien pour finaliser une rupture conventionnelle, mais aucune signature n'était alors intervenue. Postérieurement à cet entretien, le salarié avait été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un nouvel entretien en vue, cette fois-ci, d'un licenciement pour faute grave. Le même jour, il signait une rupture conventionnelle.

Dans ce contexte, le juge avait considéré, au vu des éléments de preuve rapportés par le salarié, que ce dernier n'avait pas d'autre alternative que de signer une rupture conventionnelle sous la contrainte ou d'être licencié et que les pressions exercées par l'employeur avaient vicié le consentement du salarié. Cette convention étant jugée nulle et de nul effet, elle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans le cadre de cette affaire de novembre 2023, même si la cour rappelait l'existence d'un différend entre les parties au moment de la conclusion de la convention de rupture, elle relevait que l'ouvrier du bâtiment ne rapportait pas la preuve d'un vice du consentement.

Les nuances sont importantes car le seul fait, pour l'employeur, de proposer au salarié de signer une telle rupture ne constitue pas, en soi, une forme de pression (Cass. soc. 15-1-2014, n° 12-23942).

En définitive, le salarié doit pouvoir établir que son consentement a été vicié et que la rupture conventionnelle lui a été imposée, ce qu'interdit l'article L. 1237-11, alinéa 2 du Code du travail.

En tout état de cause, afin de sécuriser la rupture conventionnelle dans cette hypothèse, nous vous recommandons de conclure une convention annexe, en complément du Cerfa (*elle permettra de rappeler que le salarié a pleinement consenti à la rupture conventionnelle*).

N°72

JANVIER 2024



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

4, rue Treilhard

75008 PARIS – Tél : 01 42 89 44 43

E-mail : contact@walter-allinial.com

www.walterfrance-allinial.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL