



*Your way to people success*

---

## NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Novembre 2023

# Au sommaire de ce numéro

---



Présomption de démission	<b>p. 3</b>
Temps de trajet et temps de travail effectif	<b>p. 4</b>
URSSAF : Mesures d'urgence suite aux tempêtes	<b>p. 5</b>
Montant net social en DSN : Janvier 2024	<b>p. 6</b>
J.O. 2024 : Chèques cadeaux	<b>p. 7</b>
J.O. 2024 : Dérogation au repos hebdomadaire	<b>p. 8</b>
Titres-restaurants : Prolongation du régime dérogatoire	<b>p. 9</b>
Prime de Partage de la Valeur (rappels, changements, tableau récapitulatif)	<b>p. 10</b>
Congés payés et arrêt maladie	<b>p. 13</b>
Catégories objectives des régimes complémentaires	<b>p. 14</b>
Taux de versement mobilité au 1er Janvier 2024	<b>p. 17</b>
Cotisations AGS au 1er Janvier 2024	<b>p. 18</b>
Employeurs : de nouvelles obligations d'information	<b>p.19</b>

# Présomption de démission

## → Loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022

Souhaite mettre en place une nouvelle procédure de présomption de démission.

**LE PRINCIPE :** Les entreprises peuvent considérer comme démissionnaire un salarié en CDI qui a volontairement abandonné son poste et qui n'a pas repris le travail après l'avoir mis en demeure de justifier son absence et de reprendre ses fonctions dans un délai fixé par l'employeur.



## → Avril 2023 : Publication du décret d'application de cette nouvelle loi

Décret très controversé car il était considéré comme incomplet pour réellement appliquer cette procédure en pratique. **Le Conseil d'Etat a été saisi pour procéder à l'annulation de ce décret.**



## → Octobre 2023 : Un député interroge le Ministre du travail

**A L'HEURE ACTUELLE :** Le Ministère du travail reste flou sur la procédure à appliquer.



Dans l'attente des textes à venir, la situation reste donc toute aussi floue pour les employeurs confrontés à un abandon de poste.

# Temps de trajet domicile-travail et travail effectif



Cour de cassation, Chambre sociale, 25 octobre 2023 n°20-22.800

**DEFINITION :** Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié :

- est à la disposition de l'employeur
- se conforme à ses directives
- ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles

## EN PRINCIPE :

Le temps de trajet domicile - travail n'est pas du temps de travail et n'a pas à être rémunéré.

## PAR EXCEPTION :

Le temps de trajet domicile – travail peut basculer dans le temps de travail s'il remplit les conditions.

*Exemple : Un salarié a ainsi pu faire qualifier de temps de travail effectif l'ensemble de ses trajets domicile – travail car au cours de ces trajets il téléphonait à des clients et à des collaborateurs au moyen d'un kit mains libres.*



# URSSAF : Mesures d'urgence suite aux tempêtes



Suite aux tempêtes qui ont touché la France métropolitaine, l'URSSAF a annoncé des mesures d'urgence pour accompagner les employeurs dont l'activité a été affectée par ces intempéries :

- Compréhension face à un retard de déclaration si impossibilité de réaliser ses déclarations ;
- Possibilité de solliciter un report des échéances de cotisations via la mise en place d'un délai de paiement.

Pour cela : Prendre contact avec l'URSSAF :

- Via votre messagerie sécurisée
- Par téléphone au 3957

# Montant net social en DSN – Janvier 2024



## Depuis Juillet 2023

Obligation de mentionner le « Montant net social » (MNS) sur le Bulletin de paie.

**Objectif** : Identifier clairement le revenu de référence à prendre en compte par les assurés sociaux au titre de leurs revenus salariaux pour la détermination de leur droit à certaines prestations.



## A partir de janvier 2024

La déclaration en DSN du Montant net social devient impérative.  
Déclaration via le bloc « Élément de revenu calculé en net – S21.G00.58 »,  
type « 3 – Montant net social » (S21.G00.58.003).



## Attention aux entreprises en décalage de paye sur le mois principal déclaré de décembre 2023

Ces entreprises devront déclarer le MNS dans la DSN du mois principal déclaré de décembre (portant le MNS daté du mois de versement de janvier 2024) **en version de norme P23V01**.

Par la suite, ces entreprises devront utiliser la norme P24V01 pour les dépôts de la DSN du mois principal déclaré de janvier 2024 (portant le MNS de février 2024) et les suivants.

# J.O. 2024 : Chèques cadeaux

Les bons d'achat et les cadeaux en nature attribués au titre des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 pourront être exonérés de cotisations et contributions sociales s'ils respectent les conditions suivantes :

- 1 Les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles des deux compétitions (sur internet ou en boutique)
- 2 Les cadeaux en nature : billets, transports, hébergements, cadeaux divers,.. Ne doivent provenir que des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique)
- 3 Les bons d'achats et/ou cadeaux en nature sont attribués par le CSE ou par l'employeur, et ce jusqu'au 8 septembre 2024 ;
- 4 Le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux ne doit pas dépasser 25% du Plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile, soit 966 € en 2024.



# J.O. 2024 : Dérogation au repos hebdomadaire



Décret 2023-1078 du 23 novembre 2023, JO du 24.

## LA REGLE



Du **18 juillet au 14 août 2024**, le repos hebdomadaire pourra être suspendu dans les établissements connaissant un surcroît extraordinaire de travail :

- Soit pour les besoins de la captation, transmission, diffusion, retransmission des compétitions organisées ;
- Soit pour assurer les activités relatives à l'organisation des épreuves et au fonctionnement des sites liés à l'organisation et au déroulement des jeux.

## MISE EN OEUVRE



Respect des règles suivantes :

- Pas de suspension du repos hebdomadaire plus de deux fois par mois, ni six fois par an ;
- Les heures de travail accomplies le jour du repos hebdomadaire seront considérées comme des heures supplémentaires (imputation sur le contingent annuel)
- Un repos compensateur au moins égal à la durée du repos suspendu devra être accordé **immédiatement après le 14 août 2024.**

## PROCEDURE



L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire pour surcroît extraordinaire de travail doit :

**→ INFORMER IMMEDIATEMENT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL AVANT LE COMMENCEMENT DU TRAVAIL.**

Information qui porte sur :

- Circonstances qui justifient la suspension du repos ;
- Date et durée de la suspension ;
- Nombre de salariés concernés ;
- Les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

# Titres-restaurant : Prolongation du régime dérogatoire

- Une loi vient autoriser l'utilisation des titres-restaurant pour tout produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non (riz, pâtes, farine, œufs, viande)

Ce régime dérogatoire s'appliquait à compter de l'été 2022 et devait prendre fin au 31 décembre 2023.

- Afin de protéger le pouvoir d'achat des salariés, il a été décidé de reconduire ce régime dérogatoire **jusqu'au 31 décembre 2024**.



# Prime de Partage de la valeur (PPV) : Rappels

## C'est quoi ?

- A remplacé la PEPA – Prime Macron
- Versement facultatif
- Si versement, tous les salariés doivent être concernés
- Possible de prévoir que les salariés qui perçoivent une rémunération supérieure à un certain plafond seront écartés
- Mise en place via DUE ou accord d'entreprise.

## Quel montant ?

- Jusqu'à **3 000€**/an par salarié ;
- Jusqu'à **6 000€**/an par salarié, dans quatre situations uniquement :
  - Est dotée d'un dispositif d'intéressement ;
  - Applique volontairement un dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)
  - Est une association ou fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général ;
  - Dans les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)

## Une modulation possible

5 critères limitativement énumérés :

- Rémunération
- Ancienneté
- Niveau de classification
- Durée du travail prévue au contrat de travail
- Durée de présence effective pendant l'année écoulée.

## Le versement

**2023** : L'employeur ne pouvait verser qu'une seule PPV par année civile avec possibilité de fractionner ce versement en 4 (un versement par trimestre)

**A compter de 2024** : Possibilité de verser deux PPV au titre d'une même année civile.

**Attention** : Leurs montants cumulés seront exonérés dans la même limite globale de 3 000€ (ou 6 000€ selon le cas)

## Régime social et fiscal

Le régime d'exonération est reconduit pour 3 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés.



### Attention :

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le régime renforcé d'exonération prendra **fin le 31 décembre 2023**.

Voir tableau récapitulatif page suivante.

## Affectation de la PPV

Les salariés pourront placer tout ou partie de la PPV sur un des plans suivants : PEE / PEI / PERCO / PERECO / PERE-OB.

Les sommes bloquées seront exonérées d'impôt sur le revenu.

# Prime de Partage de la valeur (PPV) : Tableau récapitulatif régime social et fiscal



		Primes versées du 1.01.2024 au 31.12.2026		Primes versées à partir de 2027 (quel que soit le niveau de salaire)
		Salaire < 3 SMIC	Salaire ≥ 3 SMIC	
<b>Cotisations sociales</b> (2)		Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3), quelle que soit l'année de versement ou le niveau de rémunération du salarié		
<b>CSG/CRDS, taxe sur les salaires</b> (4)	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3)	Dues (5)	Dues (5)
	Entreprises ≥ 50 salariés	Dues (5)		
<b>Forfait social</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• NON pour les entreprises de moins de 250 salariés (6)</li> <li>• OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (6), sur la fraction exonérée de cotisations mais soumise à CSG</li> </ul>		
<b>Impôt sur le revenu</b>	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3), même si la prime n'est pas affectée sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise (7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposable en principe</li> <li>• Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (7)</li> </ul>	Quel que soit l'effectif : -imposable en principe ; -exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (7)
	Entreprises ≥ 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposable en principe</li> <li>• Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (7)</li> </ul>		

- (1) La mesure suppose un décret d'application sur le délai d'affectation de la PPV sur le plan d'épargne.
- (2) Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariales et patronales), contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction.
- (3) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € dans certaines entreprises
- (4) Taxe sur les salaires uniquement pour les employeurs concernés.
- (5) Après abattement d'assiette de 1,75 % pour la CSG/CRDS (sans abattement pour la taxe sur les salaires).
- (6) Même condition d'effectif que pour l'application du forfait social à l'intéressement,
- (7) Plan d'épargne salariale (PEE, PEI) ou plan d'épargne retraite d'entreprise (PERCO « ancienne mouture » ou PERE-CO « nouvelle mouture » le cas échéant interentreprises ; PERE-OB). Exonération d'IR subordonnée à l'affectation au plan d'épargne dans le délai à fixer par décret et au respect de la durée d'indisponibilité associée au plan d'épargne, sous réserve des cas de déblocage autorisés.



## Arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 :

La Cour de cassation vient mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés.

En pratique, les employeurs se retrouvent confrontés à de grandes difficultés d'application : adapter leurs règles pour l'avenir, régulariser le passé, attendre la législation ?



## Discours de la Première ministre du 30 novembre 2023 :

- Une mise en conformité du droit français au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2024
  - Volonté de réduire au maximum l'impact de ces décisions et assure qu'il n'y aura pas de « surtransposition »
- Une analyse des textes sera nécessaire afin de savoir comment agir concrètement.

## → Les catégories objectives, c'est quoi ?

Lors de la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire, l'employeur peut :

- 1/ Couvrir l'ensemble de ses salariés ;
- 2/ Créer des régimes distincts selon 5 critères afin de définir une catégorie objective.

## → 5 critères peuvent être utilisés pour définir une catégorie objective :

- Appartenance aux catégories de cadres et non-cadres
- Seuils de rémunération définies par référence aux tranches de rémunération AGIRC-ARRCO
- Appartenance aux catégories et classifications professionnelles de Conventions collectives
- Appartenance aux sous-catégories de conventions collectives
- Appartenance à une catégorie issue d'usages en vigueur dans la profession.

## → 1<sup>er</sup> janvier 2022 : Un décret modifie ces catégories objectives et impose aux entreprises de se mettre en conformité

## → Quelles sont les modifications ?

Le décret ne modifie pas foncièrement les critères des catégories objectives.

Il s'agit d'une **modification des libellés** pour qu'ils soient conformes aux textes légaux de référence, depuis la fusion des régimes AGIRC-ARRCO.

### Exemple : Critère 1 : Catégories cadre et non-cadres

#### Libellés avant 2022 :

- Salariés relevant des articles 4 et 4bis de la CCN de 1947
- Salariés relevant des articles 4 de la CCN de 1947

#### Nouveaux libellés non-cadres depuis 2022 :

- Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017
- Salariés ne relevant pas des articles 2.1 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017

#### Nouveaux libellés cadres depuis 2022 :

- Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017
- Salariés relevant des articles 2.1 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017

## → Quelles démarches pour se mettre en conformité ?

Mise à jour de l'acte de mise en place du régime, la DUE.

Une DUE doit être établie pour chacune des catégories objectives.

## → Quel délai pour se mettre en conformité ?

Une période transitoire a été accordée jusqu'au 31 décembre 2024.

## → Quel risque si aucune mise en conformité n'est effectuée ?

Remise en cause du caractère collectif des garanties et, par conséquent, de l'exonération des charges sociales.  
Risque important de redressement de l'ensemble des cotisations en cas de contrôle URSSAF.

# Taux de versement mobilité au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Des changements sont à venir  
au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- Relèvement de taux ;
- Création de nouvelles zones de versement mobilité ;
- Extensions de périmètre.

Les territoires concernés sont  
mentionnés dans la circulaire  
publiée par l'URSSAF :



[Cliquez ici](#)

Employeurs concernés,  
retrouvez le taux qui  
vous est applicable  
depuis le [module de  
recherche](#) du réseau des  
URSSAF.

# Cotisation AGS au 1<sup>er</sup> janvier 2024

---



## La cotisation AGS passe à 0,20 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Compte tenu de la conjoncture économique française et de l'augmentation du nombre d'interventions du régime de garantie des salaires, le Conseil d'administration de l'AGS a décidé de cette augmentation.



Une réévaluation du taux pourrait également être envisagée en **juin 2024** en fonction des évolutions.

# Employeurs : de nouvelles obligations d'information

1/3



**1<sup>er</sup> novembre 2023 : Adaptation du droit français au droit de l'Union Européenne : nouvelles obligations en matière d'information des salariés sur la relation de travail**

## CAS N°1 : Salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023

Informations à communiquer individuellement au salarié au plus tard le 7 <sup>e</sup> jour calendaire à compter de la date d'embauche	Informations à communiquer au plus tard un mois à compter de la date d'embauche
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identité des parties</li> <li>- Lieu(x) de travail</li> <li>- Intitulé du poste, fonctions, CSP ou catégorie d'emploi</li> <li>- Date d'embauche</li> <li>- En cas de CDD : date de fin ou durée prévue de celui-ci</li> <li>- Durée et conditions de la période d'essai</li> <li>- Eléments constitutifs de la rémunération (y compris majorations pour heures supplémentaires + périodicité et modalités de paiement)</li> <li>- Durée du travail ou modalités d'aménagement du temps de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarié temporaire : identité de l'entreprise utilisatrice (si connue, et aussitôt qu'elle l'est)</li> <li>- Droit à la formation</li> <li>- Durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou modalités de calcul de cette durée</li> <li>- Procédure à observer en cas de cessation de la relation de travail</li> <li>- Conventions et accords collectifs applicables</li> <li>- Régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement et conditions d'ancienneté.</li> </ul>

**Modalités de transmission :**

Format **papier** conférant date certaine



OU

**Format électronique si :**

- les informations peuvent être enregistrées et imprimées
- L'employeur conserve un justificatif de transmission



# Employeurs : de nouvelles obligations d'information

2/3

## CAS N°2 : Cas particuliers



Salariés déjà présents dans l'entreprise au 1 <sup>er</sup> novembre 2023	Salariés partant à l'étranger plus de 4 semaines consécutives
<p style="text-align: center;"><b>À TOUT MOMENT</b></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Les salariés peuvent demander communication des éléments liés à l'embauche auprès de leur employeur, qui doit répondre dans les 7 jours ou 1 mois selon le type d'informations.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DÈS L'EMBAUCHE ET AVANT LE DEPART</b></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations générales à l'embauche</li> <li>- Pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et durée prévue</li> <li>- Devise servant au paiement de la rémunération</li> <li>- Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées</li> <li>- Renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et conditions</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Détachement :             <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Rémunération</li> <li>→ Allocations propres au détachement</li> <li>→ Adresse du site internet national mis en place par l'Etat d'Accueil</li> </ul> </li> </ul>



## CAS N°3 : Salariés en CDD ou Intérimaire au 1<sup>er</sup> novembre 2023

Les salariés en CDD ou intérimaire peuvent demander :

- 
- La liste des postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise s'il dispose d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois.
  - Demande effectuée par tout moyen conférant date certaine.



L'employeur dispose **d'un mois** pour fournir la liste correspondant à la qualification professionnelle du salarié demandeur :

- par écrit
- ou à l'oral lorsque le salarié demande pour la deuxième fois et que la réponse est inchangée, dans les entreprises de 250 salariés

Le présent document HR Path (son contenu et sa forme) est protégé par le droit en vigueur en France. Les informations présentes sur le document peuvent être reproduites et imprimées sous réserve de :

- n'utiliser de telles informations qu'à des fins personnelles et en aucun cas à des fins commerciales ;
- ne pas modifier de telles informations ;
- reproduire sur toutes copies la mention des droits d'auteur ("le copyright"). Toute autre utilisation doit faire l'objet de droit d'auteur : sa reproduction ou sa diffusion, sans autorisation écrite de la part du groupe HR Path constitue une contrefaçon passible de sanctions pénales.

## HR Path

Tour Franklin 11<sup>ème</sup> étage  
100-101 Terrasse Boieldieu  
92042 Paris La Défense Cedex  
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

