

# Flash infos

## N°10

**N'hésitez pas à prendre contact par mail avec votre Expert-comptable, votre collaborateur comptable et votre responsable social.**

**Exinco & Payecenter : [cblangenais@payecenter.fr](mailto:cblangenais@payecenter.fr)**

## Arrêt maladie et acquisition de congés payés



Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne (UE), la Cour de cassation a rendu le 13 septembre 2023 plusieurs arrêts dans lesquels elle améliore les droits des salariés aux congés payés. Elle permet notamment l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel.

L'acquisition de congés payés requiert en principe une période de travail effective. Ainsi, conformément à l'article L. 3141-3 du Code du travail, un salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables (ou 2.08 jours ouvrés) par mois de travail effectif auprès du même employeur.

Cependant, la maladie non professionnelle n'est pas assimilée par le Code du travail à du travail effectif en ce qui concerne l'acquisition de congés payés sauf dispositions plus favorables.

**Une situation qui est contraire au droit européen.** Aujourd'hui, il faut donc suivre les directives européennes.

Vous devez désormais prendre en compte toute la période pendant laquelle le salarié n'a pas pu travailler lors du calcul de ses droits à congés.

Il est probable que d'autres décisions soient rendues prochainement, notamment en ce qui concerne les salariés malades pendant leurs congés payés. En effet, là encore, le droit français est en contradiction avec le droit européen, selon lequel un salarié en arrêt maladie pendant ses congés payés a le droit de reporter les jours qu'il n'a pas pu prendre en raison de son absence pour maladie.

## Modification du plafond de la Sécurité sociale

Dans un communiqué du 12 octobre 2023, le BOSS a confirmé que le plafond de la sécurité sociale augmentera de 5,40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Le plafond 2023 sera ainsi fixé à **3 864 € par mois**, soit **46 368 € pour une année** complète.

Périodicité	Plafond de la sécurité sociale 2024
Annuel	46 368 €
Trimestriel	11 592 €
Mensuel	3864 €
Semaine	892 €
Jour	213 €
Horaire	29 €

## Titres restaurant : Des changements en perspective ...

### Restriction d'utilisation en janvier 2024

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les titres-restaurant ne pourront plus être utilisés pour payer le prix de tout produit alimentaire non consommable directement (viandes, féculents, produits surgelés à cuire, etc.). Les titres-restaurant seront limités aux paiements de repas directement consommables tels que les plats cuisinés, les sandwiches, les salades, les produits laitiers et les fruits et légumes. Les aliments qui nécessitent une préparation ne sont pas inclus.

Par conséquent, **les titres-restaurant retrouvent leur fonction initiale** : un moyen de paiement pour se restaurer quotidiennement. Cet élargissement à des aliments non transformés type pâte, riz, viande, farine avait été décidé le 18 août 2022 dans le cadre de la loi pour la protection du pouvoir d'achat.

## Vers la fin des tickets restaurants version papier ?



Les tickets restaurants ou tickets repas sous forme de chèques papier sont aujourd'hui progressivement remplacés par des cartes de paiement rechargeables sur le modèle des cartes de crédit. Les solutions numériques telles que les cartes de paiement ou les applications mobiles dédiées ont gagné en popularité, offrant aux utilisateurs une alternative plus pratique et moderne.

De nombreux employeurs fournissent désormais aux employés une carte de paiement dématérialisée spécialement conçue pour les titres-restaurant. Cette carte est liée à un compte qui contient les fonds alloués pour les repas. L'employeur crédite régulièrement la carte avec une certaine somme d'argent, correspondant aux avantages de restauration auxquels l'employé a droit.

La participation patronale à l'acquisition d'un titre restaurant est exonérée de cotisations de Sécurité sociale dans la limite de 6,91 € lorsque le montant de la participation de l'employeur est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre restaurant.

## L'âge légal de départ à la retraite



Vous n'êtes pas sans savoir que depuis le 1er septembre 2023, le régime des retraites a subi quelques modifications, notamment l'âge légal de départ du départ en retraite.

Nous vous joignons ce tableau pour rappel :

Année de naissance	Age légal de départ à la retraite (hors départs anticipés)	Nombre de trimestres cotisés requis
De 1955 à 1957 inclus	62 ans	166
De 1958 à 1960 inclus	62 ans	167
Du 1er janvier au 31 août 1961 inclus	62 ans	168
Du 1er septembre au 31 décembre 1961 inclus	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	172
1966	63 ans et 6 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172
A partir de 1968	64 ans	172

## Assouplissement des conditions nécessaires pour bénéficier du dispositif « carrières longues »

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le départ anticipé en retraite est organisé autour de quatre bornes d'âge correspondant à un début d'activité avant 16, 18, 20 et 21 ans (au lieu de deux auparavant) :

### Le calendrier applicable aux personnes en carrière longue à partir du 1er septembre 2023

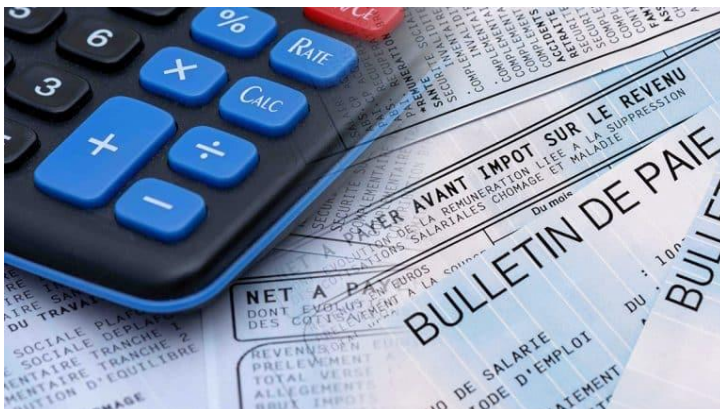
Date/année de naissance	Âge à partir duquel un départ anticipé est possible	Début d'activité cotisée enregistrée avant
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
1962	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
Du 01/01/1963 au 31/08/1963	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
Du 01/09/1963 au 31/12/1963	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans + 3 mois	20 ans
1964	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans + 6 mois	20 ans
1965	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans + 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1966	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans	20 ans
	63 ans	21 ans
1967	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans + 3 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1968	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans + 6 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1969	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans + 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1970	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	62 ans	20 ans
	63 ans	21 ans



Nous tenons à attirer votre attention sur le fait que le Cabinet PAYECENTER propose de vous accompagner personnellement dans vos démarches de constitution de dossier retraite. Cela s'adresse tant aux dirigeants qu'à vos salariés.



## Le montant net social



Nouvelle mention sur les bulletins de paie depuis le mois de juillet 2023 : Le montant net social.

Qu'est-ce que le montant net social ? Il s'agit du montant à retenir et à déclarer par les bénéficiaires de certaines prestations telles que le RSA ou la prime d'activité.

Le calcul du montant net social comprend les étapes suivantes :

- Additionner toutes les sommes brutes versées par l'employeur, y compris la rémunération, les primes, les avantages en nature, les revenus de remplacement, etc.
- Déduire le montant total des cotisations et des contributions sociales obligatoires qui incombent au salarié.

## Minimas conventionnels pour la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants



À compter du 1er octobre 2023, le premier échelon, fixé à 11,72 €, dépasse à nouveau le Smic (11,52 €).

Les dispositions de l'avenant n°31 du 1<sup>er</sup> juin 2023 sont mises en application à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Les règles de la convention collective s'appliquent à l'ensemble des employés de la société, y compris le personnel opérationnel, d'entretien, de maintenance, ainsi que les employés administratifs.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des nouveaux minima à appliquer :

Echelon	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	11,72 €	12,00 €	13,04 €	14,17 €	18,16 €
2	11,80 €	12,27 €	13,26 €	14,54 €	21,50 €
3	11,90 €	12,89 €	13,69 €	15,17 €	27,81 €



## Harmonisation entre les régimes :

### Rupture conventionnelle et mise à la retraite



La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 harmonise le traitement des indemnités de rupture conventionnelle et des indemnités de mise à la retraite au sein du régime social. L'objectif de cette réforme est de renchérir le coût des ruptures conventionnelles, en vue de protéger les salariés proches de la retraite contre d'éventuels licenciements.

**À compter du 1er septembre 2023**, les employeurs sont soumis à une contribution unique, établie à hauteur de 30 % de l'indemnité versée. Cette contribution ne tient pas compte de la possibilité pour le salarié de percevoir ou non une pension de retraite.

Cette contribution unique, collectée au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, remplace :

- le forfait social équivalent à 20 % du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle (auparavant applicable uniquement aux salariés ne bénéficiant pas d'une pension de retraite),
- la contribution patronale de 50 % de l'indemnité versée lors de la mise à la retraite du salarié.



## RAPPEL : L'entretien professionnel et l'état des lieux : obligations patronales



### Entretien professionnel tous les 2 ans

Depuis mars 2014, les salariés doivent bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Cet entretien permet de faire un point sur les perspectives d'évolutions professionnelles et sur les formations de votre salarié (validation des acquis de l'expérience (VAE), activation et abondement du compte personnel de formation (CPF), possibilités dont dispose l'employeur pour ajouter de l'argent sur le CPF du salarié, conseil en évolution professionnelle).

Tous les salariés sont concernés, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, etc.).

L'entretien professionnel doit se dérouler tous les 2 ans à partir de la date d'embauche, puis de la date de l'entretien précédent. Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut fixer une périodicité différente.

Un entretien professionnel doit également être organisé après les absences pour :

- ✓ congé maternité, parental, d'adoption ;
- ✓ congé proche aidant ;
- ✓ congé sabbatique ;
- ✓ période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ✓ période de temps partiel après congé maternité ou congé d'adoption ;
- ✓ arrêt maladie longue durée ou après un mandat syndical.

Depuis le 1er janvier 2019 : cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).

## Etat des lieux / bilan tous les 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail et dans les locaux de l'entreprise. Il est compté comme temps de travail effectif.

Il s'agit d'un état des lieux des 6 années écoulées pour vérifier que le salarié a :

- ✓ suivi au moins 1 action de formation ;
- ✓ acquis des éléments de certification (certificats, diplômes, etc.) par la formation ou par une VAE ;
- ✓ obtenu une progression de salaire ou professionnelle.

En ce qui concerne les sanctions pour l'employeur s'il ne respecte pas ces obligations.

Dans une entreprise **d'au moins** 50 salariés :

- ✓ Si le salarié n'a pas bénéficié les 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3000 €.

Dans une entreprise **de moins** de 50 salariés :

- ✓ L'entreprise est soumise à ses obligations en matière de formation : adaptation du salarié à son poste de travail et maintien de leur employabilité. À ce titre, elle peut être sanctionnée.



En plus de ces obligations, vous pouvez choisir de mettre en place un entretien annuel afin de parler de sujets propres à la vie en entreprise avec votre salarié.

Cela pourra vous permettre de :

- ✓ Mieux connaître vos salariés ;
- ✓ Fidéliser vos équipes ;

- ✓ Pouvoir agir directement sur des problématiques sans que cela vienne à s'envenimer et anticiper leur venue.

## RAPPEL : La nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) de la Métallurgie



Le changement est en cours ; nous reviendrons prochainement par mail séparé sur ce sujet pour tous les clients concernés.

## Cadeaux, chèques cadeaux et bons d'achat de fin d'année 2023



Les bons d'achat offerts par l'employeur sont considérés comme des avantages en nature : leur valeur devrait donc être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales en principe.

En réalité, l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) a instauré un système d'exonération, mais sous certaines conditions.

Les bons d'achat accordés aux salariés sont exonérés de cotisations sociales si leur montant global n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale pour une année civile et par salarié, soit **183 € pour l'année 2023**.

Comme expliqué précédemment, le montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale 2024 va évoluer.

Il devrait être fixé à 3864 euros ce qui porterait le seuil d'exonération des cadeaux et bons d'achats à **193 euros en 2024**.

### Important :

Il y a cependant des règles à respecter.

### Première condition :

L'employeur peut attribuer ces chèques cadeaux ou bons d'achats seulement pour certaines occasions :

- Mariage, PACS
- Naissance (et, par extension, adoption)
- Retraite
- Fête des mères et des pères
- Sainte Catherine (25 novembre) et Saint Nicolas (6 décembre)
- Noël
- Rentrée scolaire (enfant de moins de 26 ans sous réserve de justifier sa scolarité)

Le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale s'applique alors pour chaque événement séparément, et non plus globalement, sur l'année. Cette liste d'événements est limitative. Elle ne peut donc pas concerner d'autres événements, tels l'anniversaire du salarié ou le Jour de l'An.

N'auront droit à ces bons d'achat que les salariés qui sont en situation d'y prétendre.

Les chèques cadeaux peuvent être accordés à tous les salariés de l'entreprise, à certains salariés seulement, ou encore à un salarié si cette décision est basée sur une raison précise et objective et non sur un critère discriminatoire.

### Seconde condition :

Le bon d'achat doit être lié à l'événement. Il doit mentionner, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin, soit le nom d'un ou plusieurs magasins, ou la nature du bien qu'il permet d'acquérir.



Notre équipe est à votre disposition pour tout renseignement sur ces sujets.





Ces trimestres pénibilité sont considérés comme des trimestres cotisés lorsqu'un salarié peut bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue.

**Merci de nous identifier les postes à pénibilité avant le 15 décembre 2023.**

## **Abattement pour Frais professionnels**



La déduction forfaitaire spécifique (DFS) est progressivement supprimée dans certains secteurs d'activité ou professions.

### **Pour le secteur du bâtiment**

À compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique de 10 % sera réduit de 1 point chaque année et de 1,5 % les deux dernières années jusqu'à sa disparition à partir du 1er janvier 2032.

### **Pour le secteur de la propreté**

Depuis le 1er janvier 2022, le taux de déduction forfaitaire spécifique de 8 % est réduit de 1 point chaque année, jusqu'à sa disparition à partir du 1er janvier 2029.

### **Pour le secteur du transport routier de marchandises**

À compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique de 20 % est réduit de 1 point chaque année pendant 4 ans puis 2 points chaque année pendant 8 ans, jusqu'à sa disparition à partir du 1er janvier 2035.

## La visite de reprise



Le but d'une visite de reprise est de s'assurer que le salarié est encore capable, physiquement et/ou moralement, d'exercer les tâches qui sont les siennes et de reprendre son ancien emploi.

Lorsque cela ne se produit pas, le médecin du travail suggérera des modifications de poste ou une affectation à d'autres postes, ou il établira un avis d'inaptitude.

Le travailleur qui a été déclaré apte doit reprendre immédiatement le travail. Si la reprise n'est pas réalisée, l'employeur peut le licencier pour faute grave.

**ATTENTION** : Il faut bien respecter votre obligation d'organiser une visite médicale de reprise

La visite de reprise est obligatoire après :

- une absence pour maladie professionnelle ;
- un congé de maternité ;
- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- une absence d'au moins 60 jours en cas d'accident ou maladie non professionnels (pour tout arrêt débutant à compter du 1er avril 2022, contre 30 jours auparavant).

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours consécutif à un AT afin de pouvoir notamment estimer le bien-fondé d'un nouvel examen médical.

## Apprenti mineur = vigilance



**PRINCIPE** : Le salarié âgé de 16 ou 17 ans peut accomplir, à titre exceptionnel, des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine.



**L'accord de l'inspecteur du travail et l'avis conforme du médecin du travail sont obligatoires.**

**PRINCIPE :** Le salarié âgé de 16 ou de 17 ans ne doit pas travailler plus de 4 heures 30 de manière ininterrompue.

Lorsque le temps de travail quotidien atteint 4 heures 30, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes consécutives minimum.

**ATTENTION** notamment en cas d'accident du travail si les règles ne sont pas respectées...

### **SAISONNIER MINEUR / VIGILANCE**

1. Le salarié mineur doit bénéficier de la visite d'information et de prévention en matière de suivi médical préalablement à son affectation sur le poste (contrairement au salarié majeur pour lequel cette visite peut être effectuée dans les 3 mois après l'embauche).
2. L'article L.4153-6 du code du travail dispose : «Il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs en stage au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place.»
3. Un mineur bénéficie d'un repos quotidien plus long que celui d'un adulte. Pour un jeune de 16 à 18 ans : le repos est de 12 heures consécutives (Art. L.3164-1).
4. Dérogation au travail de nuit possible dans le secteur des HCR par autorisation de l'inspection du travail, jusqu'à 23h30.

## **La prime de partage de la valeur**

Depuis juillet 2022, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) est remplacée par la prime de partage de la valeur (PPV). Le montant annuel peut atteindre jusqu'à 6 000 euros par salarié.



## **La prime de partage de la valeur en 2022 et 2023**

La PPV est assortie d'exonérations dans les limites suivantes :

- un montant maximum de 3 000 euros
- un maximum porté à 6 000 euros dans les cas suivants : signature d'un accord d'intéressement, versement par un organisme d'intérêt général, versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

Dans la limite de ces montants, les **salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC** bénéficient d'une prime exonérée de toutes les cotisations sociales (dont CSG et la CRDS) et d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Les **salariés gagnant plus de 3 fois le SMIC** bénéficient d'une prime exonérée de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS). Ils ne bénéficient pas, en revanche, de l'exonération d'impôt sur le revenu.

**Si vous n'avez pas donné la totalité de la prime de partage de la valeur (entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et aujourd'hui), vous pouvez encore distribuer le complément jusqu'au 31 décembre 2023.**

## **La prime de partage de la valeur en 2024**

La PPV continuera de s'appliquer à partir de 2024 selon les modalités suivantes :

- versement possible à tous les salariés
- exonération de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS)
- suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu

Les sommes maximales (3 000 ou 6 000 euros) et les exigences de versement (une à quatre fois par an civil) demeureront inchangées.

**L'équipe EXINCO & PAYECENTER vous souhaite une bonne lecture**

**Le site Internet PAYECENTER est en cours de développement.  
Nous vous informerons prochainement sur le sujet.**