

Flash infos N°11

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

Exinco & Payecenter : cblangenais@payecenter.fr

✓ SMIC 2024 : Revalorisation de 1,13% du SMIC

Les nouveaux montants à partir du 1er janvier 2024 :

- Smic net : 1 398,69 €
- Smic brut : 1 766,92 €
- Smic horaire net : 9,22 €
- Smic horaire brut : 11,65 €

✓ Minimum garanti au 1er janvier 2024 HCR : Hausse de 1,13%

A compter du 1er janvier 2024, le minimum garanti s'établira à 4,15 euros.

Le minimum garanti 2024 est la valeur de référence pour le calcul d'avantages sociaux et d'indemnités. Il intervient principalement pour l'évaluation des avantages en nature nourriture dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR).

En effet, dans ce secteur, l'évaluation de l'avantage en nature repas peut être effectuée :

- soit au réel ;
- soit forfaitairement, avec le minimum garanti comme valeur de référence.

✓ Gratification de stage 2024

Si vous accueillez un stagiaire pour une **période supérieure à 2 mois**, consécutifs ou non au cours d'une année scolaire ou universitaire, vous devez lui verser une gratification.

Pour le calcul de la durée du stage, un mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et 7 heures de présence, consécutives ou non, comptent pour 1 jour.

Le montant de la gratification doit être fixé dans la convention de stage.

Le montant minimum de la gratification est fixé à 4,35 euros au 1er janvier 2024.

Lorsque la gratification versée au stagiaire est inférieure ou égale à un montant déterminé chaque année, appelé franchise de cotisations, aucune cotisation ni contribution sociale n'est due par l'entreprise d'accueil ou le stagiaire. Par ailleurs, la gratification est exonérée de l'impôt sur le revenu.

Nouveauté : l'allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle versée par l'Etat

Les lycéens effectuant des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) dans le cadre de leur formation préparatoire à un diplôme professionnel bénéficient d'une allocation financée par l'État. Cette allocation est également disponible pour certaines formations complémentaires et le parcours « Ambition emploi ». Son montant est déterminé par jour de stage. Le versement de cette allocation pour les PFMP réalisées entre septembre et décembre 2023 commence le 1er janvier 2024 et est géré par l'Agence de service et de paiement. Les montants spécifiques de l'allocation varient selon le **niveau d'études** et le **type de formation**.

✓ PASS 2024 : Augmentation du plafond de la sécurité sociale de 5.4%.

Au 1^{er} janvier 2024, il est fixé à 46 368€ annuel, et à 3 864€ mensuel.

✓ Forfait jours 2024

Combien de RTT pour 2024 ?

Pour l'année 2024, le calcul des RTT pour un forfait de 218 jours s'obtient ainsi :

- + 366 jours de l'année (+1 jour pour le 29 février 2024)
- 218 jours de forfait 🍷
- 104 samedis et dimanches
- 25 jours de congés payés 🏠
- 10 jours fériés tombant un jour ouvrés

= 9 jours de RTT 🧑🏻



✓ Évolution du régime de la prime de partage de la valeur (PPV)

Il est désormais possible de verser 2 PPV au cours de la même année civile. L'ensemble des salariés est éligible à ces primes qui conservent un régime social dérogatoire avec une exonération de cotisations sociales (hors CSG/CRDS) dans la limite de :

- 3 000 € par salarié et par an ;
- 6 000 € par salarié (si dispositif d'intéressement ou de participation).

Attention, concernant le régime fiscal, les PPV ne seront plus exonérées d'impôts sur le revenu sauf dans 2 cas :

- Lorsque la/les PPV sont versées par le salarié sur un plan d'épargne salariale.
- Pour les salariés d'entreprises de moins de 50 salariés et ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC au cours de l'année précédant le versement de la prime (exonération prévue jusqu'en 2026).

Pour ces salariés, la PPV sera également exonérée de CSG/CRDS.

✓ **Titre de séjour : la rupture est justifiée dès l'expiration du titre si le salarié ne justifie pas d'une demande de renouvellement**

La rupture du contrat est justifiée **dès l'expiration du titre si le salarié ne justifie pas d'une demande de renouvellement.**



- La nécessaire rupture du contrat d'un salarié ne disposant plus d'un titre de séjour en cours de validité

Lorsque vous embauchez un salarié étranger pour une durée qui dépasse la date de fin de validité de son titre de séjour l'autorisant à travailler, vous devez veiller à ce que celui-ci fasse les démarches administratives pour renouveler son titre. **Il conviendra de demander au salarié une copie du récépissé de cette demande.**

La jurisprudence estime que l'absence de renouvellement du titre constitue une cause objective qui justifie la rupture du contrat de travail du salarié étranger et vous pouvez, sans délai, entamer une procédure de licenciement. Conserver à votre service ce salarié sans titre constituerait du travail illégal et vous risqueriez d'être pénalement sanctionné.

- Un salarié qui a demandé le renouvellement dans les deux mois précédant son expiration peut continuer à travailler pendant trois mois

La Cour de cassation rappelle qu'entre la date d'expiration de la carte de résident et la décision de l'autorité administrative sur la demande de renouvellement, dans la limite de trois mois à compter de l'expiration du titre, l'étranger peut justifier de la régularité de son séjour par la présentation de la carte qui est arrivée à expiration. Cela lui permet de conserver ses droits sociaux, y compris son droit d'exercer une activité professionnelle.

Si le salarié ne justifie pas des démarches entamées en vue du renouvellement de son titre dans ce délai de deux mois précédant l'expiration de son titre, la rupture du contrat dès l'expiration du titre de séjour peut donc être justifiée. A contrario, lorsque cette démarche a été réalisée dans le délai légal, le travailleur étranger pourra continuer à travailler durant trois mois.

✓ LFSS 2024 : la suspension des IJSS en cas de contrôle censurée

La délivrance d'arrêt de travail en téléconsultation est plus encadrée avec :

- une limitation à des **arrêts de 3 jours maximum**
- et **l'impossibilité d'obtenir une prolongation d'arrêt.**

La prescription d'un arrêt de travail plus long ou l'obtention d'un renouvellement d'arrêt nécessite donc obligatoirement un **examen physique chez un professionnel de santé.**

Une exception est prévue si la téléconsultation est réalisée par le médecin traitant et que le patient justifie d'une **impossibilité d'obtenir une consultation en présentiel** pour le renouvellement de son arrêt de travail.

En revanche, la mesure concernant la possibilité pour l'entreprise de diligenter un contrôle en cas d'arrêt de travail permettant la suspension des indemnités journalières de sécurité sociale a quant à elle été censurée par le Conseil Constitutionnel (décision n°2023-860 du 21 décembre 2023).

✓ Jurisprudence protection maternité : nullité du licenciement si la procédure a été engagée pendant le congé maternité

La salariée bénéficie, pendant son congé de maternité ainsi que pendant les congés payés pris immédiatement après celui-ci, d'une protection dite « absolue » contre la rupture de son contrat de travail : **aucun licenciement, quel qu'en soit le motif, ne peut prendre effet ou être notifié pendant la période de suspension du contrat de travail** (C. trav. art. L 1225-4, al. 1 et 2).

✓ Titres restaurant : Régler ses courses alimentaires avec les titres restaurant en 2024

Depuis août 2022 afin de protéger le pouvoir d'achat, l'utilisation des titres restaurant avaient été assoupli. En effet, les titres restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire (qu'il soit ou non directement consommable). Ainsi, depuis cette date, **les salariés peuvent toujours régler l'addition de leur repas pris au restaurant ou de leur repas pris à emporter, ainsi que les produits alimentaires directement consommables. La nouveauté est qu'ils peuvent également acheter des produits non directement consommables comme le riz, les pâtes, la viandes, les œufs, la farine, etc.** Cette mesure est **effective jusqu'au 31 décembre 2024.**



✓ Hausse du montant des titres restaurant

La participation patronale au financement des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sous la double condition :

- qu'elle soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
- et qu'elle soit inférieure à un certain montant.

A compter du 1er janvier 2024, ce montant est de 7,18 euros. Ainsi, la valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre :

- 11,97 € (contribution patronale de 60 %) ;
- et 14,36 € (contribution patronale de 50 %).

✓ Frais de transport publics

Afin d'accroître le pouvoir d'achat des Français, la loi de finances rectificative 2022 proposait d'étendre les exonérations de frais de transport public pour les salariés, sous certaines conditions, au-delà de 50 % mais avec une limite à 25 % du prix des titres. Cela permettait une exonération maximale de 75 % du prix des titres pour les années 2022 et 2023. La loi de finances 2024 prolonge cette mesure jusqu'au 31 décembre 2024.

✓ Frais de transport et forfait mobilités durables : plafonds majorés à compter de l'imposition de revenus 2025 (art. 7)

La loi de finances 2024 majore de façon pérenne le plafond annuel d'exonérations fiscale et sociale de la prime de transport. A compter de l'imposition 2025, son montant passe à 300 euros.

Le plafond d'exonérations sociale et fiscale du forfait mobilités durables passera à 600 euros dont 300 euros maximum pour les frais de carburant.



✓ Frais professionnels : Indemnités de grand déplacement en France métropolitaine

Nature de l'indemnité forfaitaire	Limite d'exonération pour les 3 premiers mois	Limite d'exonération au-delà du 3e au 24e mois	Limite d'exonération au-delà du 24e au 72e mois
Indemnité de repas (en euros/repas)	20,70 €	17,60 €	14,50 €
Indemnité de logement et de petit déjeuner (en euros/jour)			
<i>Déplacement à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne</i>	74,30 €	63,20 €	52,00€
<i>Déplacement dans les autres départements</i>	55,10 €	46,80 €	38,60 €

✓ Repas - Petit déplacement

Le remboursement de frais de repas est exonéré de cotisations pour un salarié :

- en déplacement professionnel ou sur un chantier ;
- ou contraint de prendre ses repas sur son lieu de travail en raison de sujétions particulières.



L'indemnisation des frais professionnels liés aux repas peut s'effectuer sous la forme d'allocations forfaitaires ou en fonction des dépenses réellement engagées par le salarié.

- Salariés en déplacement contraints de prendre leur repas au restaurant
- Salariés en déplacement travaillant sur chantier
- Salarié sédentaire contraint de prendre son repas sur le lieu de travail

Si la convention collective prévoit un montant supplémentaire, le surplus sera soumis à cotisations.

Nouveaux montants au 1er janvier 2024

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (exemple : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	7,30 €

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	20,70 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	10,10 €

✓ Réduction de cotisations patronales pour les salariés sapeurs-pompiers volontaires

La loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification du risque incendie prévoit une **réduction de cotisations patronales des employeurs** en contrepartie de la mise à disposition de leur salariés sapeurs-pompiers volontaires. Elle s'applique à compter du 1er janvier 2024 pour une durée de 2 ans.



Le salarié a la possibilité de signer une convention de disponibilité avec un SDIS (service départemental d'incendie et de secours). Cette convention fixe les modalités de la mise à disposition des sapeurs-pompiers sauveteurs (SPV) pour l'exercice de missions opérationnelles ou la participation à des formations. Elle vous permet également d'être subrogé dans les droits du salarié SPV à percevoir ses indemnités en cas de maintien de sa rémunération durant son absence.

La réduction de cotisations sociales patronales s'appliquera :

- aux cotisations dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- aux cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) à hauteur d'un taux fixé par arrêté. Pour information, ce taux est de 0,46 % à compter du 1er janvier 2024 ;
- à la cotisation FNAL ;
- aux cotisations aux régimes de retraites complémentaires ;
- à la cotisation affectées à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ;
- aux contributions au titre de l'assurance chômage assises sur les rémunérations ou gains inférieurs au salaire minimum de croissance (SMIC) majoré de 60 %.

La réduction s'élève, pour chaque employeur, à 2 000 euros par an et par SPV. Ce montant est réduit à due proportion de la durée de travail, hors heures supplémentaires et complémentaires, inscrite au contrat de travail du salarié au titre de la période où il est présent dans l'entreprise et rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail. Si vous avez plusieurs salariés SPV mis à disposition, le montant cumulé de l'exonération ne pourra pas excéder 10 000 euros.

Ce montant est calculé pour chaque année civile, pour chaque salarié SPV ayant réalisé au cours de l'année en question des missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril.

La loi prévoit également de limiter la possibilité de bénéficier du dispositif pendant 2 ans par SPV libéré. Elle s'applique entre le 1er janvier 2024 et 31 décembre 2026.

✓ Abattement pour Frais professionnels

La déduction forfaitaire spécifique (DFS) est progressivement supprimée dans certains secteurs d'activité ou professions. A compter du 1^{er} janvier 2024 :

- Pour le secteur du bâtiment : taux = 9%
- Pour le secteur de la propreté : taux = 7%
- Pour le secteur du transport routier de marchandises : taux = 19%



✓ Refus d'une proposition de CDI

Un salarié qui refuse, dans les 12 mois précédant l'échéance de son CDD ou de son contrat d'intérim, deux propositions de CDI pour un emploi identique ou similaire peut, sous certaines conditions, être privé de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Un décret applicable au 1er janvier 2024 précise qu'il appartient à l'employeur de transmettre une proposition écrite au salarié et d'informer France travail en cas de refus.

Concernant la proposition au salarié il faut :

- lui communiquer votre proposition, avant le terme du contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception ;
- lui accorder un délai de réflexion raisonnable ;
- lui indiquer qu'une absence de réponse vaudra, à l'issue de ce délai, rejet de la proposition.

Concernant l'information à France travail (ex Pôle Emploi), elle se fait dans un délai d'un mois après le refus et doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier qu'il répond aux critères applicables. Elle précise en outre :

- le délai de réflexion accordé au salarié ;
- la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu.

✓ Cotisations patronales vieillesse, AT-MP et AGS : évolution des taux

Plusieurs taux de cotisations patronales évoluent au 1er janvier 2024. Sont concernées, les cotisations suivantes :

- **la cotisation patronale dé plafonnée d'assurance vieillesse** dont le taux est fixé à 2,02 % (contre 1,90 % en 2023).
- **la cotisation accidents du travail** - maladies professionnelles (AT-MP) sur laquelle la réduction générale peut être appliquée est égale à 0,46 % en 2024 (contre 0,55 % en 2023)
- **la cotisation patronale d'assurance garantie des salaires** dont le taux est porté à 0,20 % (contre 0,15 % en 2023).

Ces changements s'appliquent sur les rémunérations qui concernent les périodes d'emploi à partir du 1er janvier 2024.

✓ Suppression du délai de carence sur les arrêts de travail à la suite d'une IMG (Avortement thérapeutique)

La loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 permet aux femmes ayant subi une IMG de pouvoir bénéficier d'une indemnisation pendant leur arrêt de travail, **sans délai de carence**, à la différence d'un arrêt maladie « classique ».

Cette règle sera applicable aux arrêts de travail prescrits à partir d'une date prévue par décret et au plus tard le 1er juillet 2024.

Nous vous tiendrons informés, lorsque le décret paraîtra. Dans l'attente, ces informations restent valables.

✓ Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'alternance

Un décret publié le 30 décembre 2023 prolonge l'aide à l'alternance qui s'applique désormais pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus du 1er janvier au 31 décembre 2024.



Cette aide devait s'achever au 31 décembre 2023 mais le Gouvernement s'était engagé à une prolongation jusqu'à la fin du quinquennat soit jusqu'en 2027.

Il faudra donc un nouveau décret pour la prolonger au-delà de 2024.

Il n'y a pas de changement important à souligner concernant l'aide exceptionnelle à l'alternance en 2024.

✓ Aide au surcoût de l'embauche d'un travailleur handicapé

En tant qu'employeur, vous pouvez bénéficier d'une aide financière par le fonds de développement pour l'insertion professionnelles des personnes handicapées. Cette décision revient à l'AGEFIPH. L'objectif de l'aide est de compenser vos dépenses afin que le travailleur handicapé que vous avez recruté ait un poste adapté.



La loi pour le plein emploi complète simplement les dispositions légales et s'aligne ainsi sur les dispositions réglementaires. Pour rappel, cette aide peut être allouée en fonction des caractéristiques du bénéficiaire de l'obligation d'emploi notamment de la lourdeur de son handicap, après aménagement optimal de son poste et de son environnement de travail.

Le montant des charges retenues par l'AGEFIPH atteint 20 % d'un SMIC annuel. Votre demande peut être faite par voie postale auprès de la délégation AGEFIPH dont dépend votre établissement ou en ligne : <https://services.agefiph.fr>.

✓ Cotisation spécifique maladie Alsace-Moselle

Pour l'année 2024, le Conseil d'administration du régime local d'Assurance maladie d'Alsace-Moselle a décidé de maintenir le taux de cotisations applicable aux salaires, avantages de retraites et autres revenus de remplacement, à 1,3 %.

✓ Avantage en nature logement

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1932,00 €	77,30 €	41,40 €
De 1932,00 € à 2318,39 €	90,20 €	57,90 €
De 2318,40 € à 2704,79 €	102,90 €	77,30 €
De 2704,80 € à 3477,59 €	115,80 €	96,50 €
De 3477,60 € à 4250,39 €	141,90 €	122,30 €
De 4250,40 € à 5023,19 €	167,40 €	147,70 €
De 5023,20 € à 5795,99 €	193,30 €	180,10 €
Supérieure ou égale à 5796,00 €	218,80 €	205,90 €

✓ Avantage en nature véhicule électrique

Depuis le 1er janvier 2020, l'évaluation des avantages en nature liés à la mise à disposition du salarié d'un véhicule électrique et de l'accès à une borne de recharge bénéficie d'un régime social de faveur qui devrait prendre fin le 31 décembre 2024. Jusqu'à cette date, pour le calcul des prélèvements sociaux, l'avantage résultant de la mise à disposition d'un véhicule électrique :

- ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour recharger le véhicule ;
- est évalué après un abattement de 50 % dans la limite de 1964,90 euros par an à compter du 1er janvier 2024.

En 2023, cette limite était fixée à 1800 euros. Entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024, l'avantage en nature résultant de la mise à disposition par l'employeur d'une borne de recharge électrique, ou de la prise en charge de tout ou partie des coûts liés à l'utilisation de celle-ci, est évalué à hauteur d'un montant nul, y compris pour les frais d'électricité lorsque la borne est installée sur le lieu de travail.

Lorsque la borne est installée en-dehors du lieu de travail :

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

- **lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail**, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales,
- **lorsque la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail**, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1025 euros à compter du 1er janvier 2024. Elle était de 1000 euros jusqu'au 31 décembre 2023. Si la borne a plus de 5 ans, l'exclusion de prise en charge est fixée à 75 % des dépenses réelles dans la limite de 1537,50 euros à compter du 1er janvier 2024 ;
- en cas de prise en charge par l'employeur de tout ou partie des autres frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge électrique installée hors du lieu de travail ou du coût d'un contrat de location d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité), cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

✓ Frais professionnels : Allocation forfaitaire de télétravail

- **Allocation forfaitaire de télétravail non prévue par accord collectif**

L'allocation forfaitaire allouée à un salarié en situation de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet si elle est fixée pour un nombre de jours télétravaillés par semaine, dans la limite globale de :

- 10,70 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine ;
- 21,40 euros par mois pour 2 journées de télétravail par semaine, etc.



Si l'allocation est fixée par jour de télétravail, elle est exonérée de cotisations et contributions sociales lorsque son montant n'excède pas 2,70 euros, dans la limite de 59,40 euros par mois.

- **Allocation forfaitaire de télétravail prévue par certains accords collectifs**

Les indemnités forfaitaires pour frais de télétravail prévues par certains accords collectifs sont réputées utilisées conformément à leur utilisation. Elles sont exonérées de cotisations et contributions sociales sous certaines conditions. Cette tolérance s'applique aux dispositions d'une convention collective, d'un accord professionnel ou interprofessionnel ou d'un accord de groupe. L'allocation est exonérée dans la limite du montant prévu par l'accord collectif dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Depuis le 25 juin 2021, ce montant ne doit pas excéder :

- 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine ;
- ou 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros

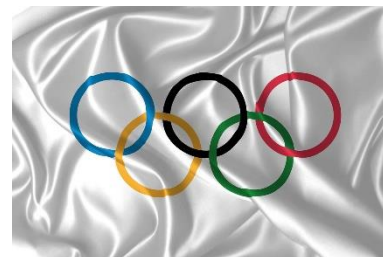
✓ Plafond des cadeaux et bons d'achat

Le plafond d'exonération sociale des cadeaux et bons d'achat attribués au cours de la même année à un salarié ne doivent en principe pas excéder 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 193 euros en 2024.



✓ Cadeaux et bons d'achat pour les JO

Afin d'encourager la participation la plus large possible du public aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024, les CSE (ou à défaut l'employeur) peuvent attribuer aux salariés des places pour assister aux épreuves sans que ces avantages soient assujettis aux prélèvements sociaux et fiscaux. Il peut s'agir de billets mais aussi de bons d'achat ou cadeaux en nature dédiés.



A titre exceptionnel, le plafond des cadeaux et bons d'achat attribué au titre des JO est multiplié par 5 : il est ainsi porté à 25 % plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile soit 966 euros en 2024.

Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations sociales.

Outre le plafond à respecter, d'autres conditions doivent être remplies pour bénéficier de l'exonération. Il faut ainsi :

- que les bons d'achat ne soient utilisables que dans les boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- et que les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers) proviennent uniquement des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique).

La date limite d'attribution est fixée au 8 septembre 2024 pour les Jeux paralympiques de Paris 2024.

✓ Montant net social : codification et bulletin de paie

En tout premier lieu, le décret codifie officiellement la définition du montant net social dans le Code de la sécurité sociale et le Code de l'action sociale et des familles. De surcroît, il l'intègre formellement dans la liste des mentions devant figurer sur le bulletin de salaire.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2024, celui-ci doit mentionner plus précisément « le montant des revenus professionnels versés par l'employeur, tel qu'il est défini au II de l'article R. 844-1 du Code de la Sécurité sociale ».

Le modèle du bulletin de paie, obligatoire à partir du 1er janvier 2025, va être prochainement adapté pour intégrer ces ultimes évolutions.

Le MNS sert de montant de référence pour déterminer les droits d'un allocataire au RSA et à la prime d'activité. Il faut dorénavant déclarer ce montant lors des démarches pour demander le RSA ou la prime d'activité à compter du 1er février 2024.

Le décret indique, enfin, que le MNS devra, conformément à la position adoptée par le BOSS :

- comprendre les indemnités journalières de Sécurité sociale versées en subrogation par l'employeur
- ne pas tenir compte de la contribution patronale aux garanties collectives ;
- déduire la part salariale finançant les garanties collectives. Ces dernières dispositions sont applicables aux ressources perçues à compter du 1er janvier 2024 et déclarées à compter du 1er février 2024.

✓ Bonus-malus chômage

Protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage

La loi sur le marché du travail a prolongé le dispositif « bonus-malus » jusqu'au 31 août 2024. Il continuera à s'appliquer selon les règles actuelles pour les emplois entre le 1er septembre 2023 et le 31 août 2024.

Toutefois, le protocole d'accord sur l'assurance chômage propose des ajustements, notamment en révisant les critères de prise en compte des fins de contrat pour ne pas pénaliser les entreprises pour des ruptures indépendantes de leur volonté.

Ne seraient pas pris en compte pour le calcul du bonus-malus, les fins de :

- contrat à durée déterminée ou contrat intérimaire de remplacement ;
- contrat saisonnier ;
- contrat suite à une rupture conventionnelle ;
- contrat suite à un licenciement pour inaptitude non professionnelle ;
- contrat suite à un licenciement pour faute lourde.

De plus, seuls les contrats d'une durée inférieure à un mois seraient considérés.

Des ajustements spécifiques sont également prévus pour certains secteurs, notamment ceux comme la collecte et le traitement des déchets, où les comparaisons sont difficiles en raison de la diversité des activités économiques.

✓ Prolongation du CSP

La convention concernant le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) entre l'État et les partenaires sociaux, qui devait initialement expirer le 31 décembre 2023, a été prolongée jusqu'au

31 décembre 2024. Cette prolongation intervient dans le cadre des discussions en cours sur les règles de l'assurance chômage.

**L'équipe EXINCO & PAYECENTER vous souhaite une bonne lecture.
Le site Internet PAYECENTER est en cours de développement ...**