

Flash infos

N°12

N'hésitez pas à prendre contact par mail avec votre Expert-comptable, votre collaborateur comptable et votre responsable social.
Exinco & Payecenter : cblangenais@payecenter.fr

SOMMAIRE

L'augmentation du taux AGS à partir du 01/07/2024	2
Le taux de prélèvement à la source de certains salariés évolue à partir de septembre 2024	2
Bonus – malus : prolongation du dispositif	2
Taxe d'apprentissage : calendrier et nouveautés.....	4
Nouveaux minima conventionnels au 1 ^{er} septembre 2024.....	4
Travailleurs étrangers : renforcement des conditions d'octroi des autorisations de travail.....	4
Epargne salariale.....	5
Interruption médicale de grossesse.....	6
Indemnité de licenciement et temps partiel thérapeutique.....	6
Suppression de la condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE.....	7
Enfants à charge et congés payés	7
Négociation de la GEPP et représentation syndicale	8

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

L'augmentation du taux AGS à partir du 01/07/2024



A compter du 1^{er} juillet 2024, le taux AGS passe de 0.20% à 0.25%. Cela a été décidé par le conseil d'administration de l'AGS en raison du nombre croissant de procédures collectives et du nombre d'intervention de l'AGS au premier trimestre de 2024. Pour rappel, le taux AGS (association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) permet de garantir le paiement des sommes dues au salarié en cas de procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire). Cette garantie est financée par l'employeur sous forme de cotisation.

Le taux de prélèvement à la source de certains salariés évolue à partir de septembre 2024

À la suite de la déclaration d'impôt de l'année 2023, le taux de prélèvement à la source de certain salarié est amené à évoluer à compter du 1^{er} septembre 2024.

Si le taux calculé lors de la déclaration de revenus de 2023 est supérieur au taux modulé, celui-ci cesse de s'appliquer. Le nouveau taux calculé pour 2023 s'applique à compter de septembre 2024.

Les nouveaux taux ont été transmis via les comptes rendu métiers émis en août par la DGFIP.



Bonus – malus : prolongation du dispositif

Le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est calculé et majoré ou minoré sous forme de bonus – malus en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de



séparation médian dans le secteur d'activité de l'entreprise. Ce dispositif est de nouveau prolongé jusqu'au 31 octobre 2024. Les taux de séparation médian ont été publiés au journal officiel du 24 août 2024. Pour les entreprises concernées, l'URSSAF notifiera le taux de séparation et le taux de contribution entre le 30 août et le 6 septembre 2024. Exceptionnellement, en raison de la situation gouvernementale, cette troisième période aura une

durée de deux mois. Ainsi, le taux modulé s'appliquera aux rémunérations dues pour les périodes d'emploi courant du 1er septembre 2024 au 31 octobre 2024.

Il reste à voir si cette période sera prolongée par la nouvelle équipe gouvernementale.

SECTEUR D'ACTIVITE	TAUX DE SEPARATION MEDIAN (1ER JUILLET 2023 - 30 JUIN 2024)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	190,77 %
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	54,42 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	8,92 %
Hébergement et restauration	69,81 %
Transports et entreposage	42,83 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	90,94 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	89,36 %

Taxe d'apprentissage : calendrier et nouveautés



Le montant de la taxe d'apprentissage est prélevé avec la DSN du mois d'avril. Les employeurs choisissent sur la plateforme SOLTÉA les formations et les écoles auxquelles ils souhaitent verser le solde de la taxe d'apprentissage. La seconde période de répartition de la taxe d'apprentissage est ouverte depuis le 07 septembre 2024 et prend fin le 04 octobre 2024.

Nouvelles fonctionnalités de la plateforme :

- Alléger les démarches en créant un groupe de SIRET
- Répliquer la répartition de la précédente campagne
- Fonctionnalité « mes groupes » permet de répliquer la répartition sur l'ensemble des SIRET du groupe

Nouveaux minima conventionnels au 1^{er} septembre 2024

Numéro IDCC	Intitulé de la convention	Accord de salaire entrant en vigueur au 01/09/2024
2060	Cafétérias et assimilés	Avenant n°22 du 11 avril 2024 relatif aux salaires
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	Recommandation patronale du 26 avril 2024 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} septembre 2024
3248	Métallurgie (convention collective unique du 7 février 2022)	Accord du 8 juillet 2024 relatif à la valeur du point à compter du 1 ^{er} septembre 2024 (Maine-et-Loire)

Travailleurs étrangers : renforcement des conditions d'octroi des autorisations de travail



Afin de délivrer les autorisations de travail, l'administration vérifie si l'emploi remplit une des conditions suivantes :

- L'emploi proposé relève de la liste des métiers en tension
- L'offre n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste proposé après 3 semaines de publication auprès des organismes concourant au service public de l'emploi.

Par ailleurs, la rémunération proposée doit respecter le SMIC ou la rémunération minimale proposée par la convention collective.

Du côté de l'employeur, l'administration vérifie que celui-ci respecte ses obligations déclaratives sociales. Il ne doit pas avoir été condamné ou fait l'objet de sanctions administratives pour travail illégal ; méconnaissance des règles générales de santé et de sécurité ou encore manquement aux règles de détachement temporaire de salariés sur le territoire national.

L'administration ne doit pas avoir relevé de manquement grave dans ces domaines.

Depuis le 1er septembre 2024, ces conditions sont renforcées et étendues au donneur d'ordre, à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise d'accueil. En plus des conditions déjà énoncées, ils ne doivent pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour :

- Aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France ;
- Atteinte à la personne humaine ;
- Faux et usage de faux.

Pour les emplois saisonniers, le pétitionnaire doit fournir, lors du dépôt de la demande d'autorisation, la preuve que les travailleurs disposent, pour la durée de leur séjour, d'un logement leur assurant des conditions de vie décentes.

L'autorisation peut être refusée si le projet de recrutement est manifestement disproportionné par rapport à l'activité économique de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil.

Epargne salariale

1. La prime de partage de la valeur



Vous avez désormais l'obligation d'informer le salarié que le montant de la prime de partage de la valeur que vous lui versez peut être affectée tout ou partie sur un plan d'épargne. Si vous disposez d'un PEE ou d'un PER, vous devez communiquer au salarié sur une fiche distincte du bulletin de paie les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur.

Cette fiche mentionne les informations suivantes :

- Montant de la prime attribuée,
- Retenue opérée au titre de la CSG/CRDS s'il y a lieu,
- La possibilité d'affecter la PPV sur le PEE/PER,
- Le délai de demande d'affectation,

- Le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sur un plan sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

2. La participation

Depuis le 07 juillet 2024, les salariés peuvent débloquer les sommes issues de la participation placées sur un PEE dans 3 nouveaux cas de figure :

- Travaux de rénovation énergétique de la résidence principale,
- Activité de proche aidant exercée par le salarié, son conjoint ou son partenaire PACS,
- Achat d'un véhicule propre
 - o Véhicule dont la source d'énergie est l'électricité, l'hydrogène, ou les deux,
 - o Vélo à assistance électrique neuf.

3. Abondement du PEE

Au 07 juillet 2024, en cas d'abondement unilatéral de l'employeur pour acquérir des actions de l'entreprise, le plafond global des abondements sur le PEE augmente. Ainsi, il passe à 16% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 7418.88 euros pour 2024.

Interruption médicale de grossesse



L'arrêt de travail pour interruption médicale de grossesse est désormais indemnisé par la sécurité sociale sans délai de carence.

Indemnité de licenciement et temps partiel thérapeutique

Le salaire de référence pris en compte en cas de temps partiel thérapeutique est celui des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique et l'éventuel arrêt maladie.

Suppression de la condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE



L'URSSAF a accordé un délai aux CSE qui ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour supprimer la condition d'ancienneté pour le bénéfice des ASC.

Dans un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation a jugé qu'aucune condition d'ancienneté ne peut être imposée aux salariés pour bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC).

Tout salarié ou stagiaire doit donc pouvoir bénéficier des ASC proposées par le CSE dès l'embauche, à condition de satisfaire, le cas échéant, aux autres critères de modulation.

Pour rappel, le CSE a la possibilité d'instaurer des critères de modulation pour l'attribution des ASC, à certaines conditions :

- Ils doivent être objectifs et pertinents ;
- Ils ne doivent pas être discriminatoires ;
- Ils ne doivent pas emporter l'exclusion totale de certains salariés du bénéfice de ces activités

Enfants à charge et congés payés



Les salariés ayant des enfants à charge peuvent bénéficier de congés supplémentaires dans certains cas :

- Salarié de moins de 21 ans
 - o 2 jours supplémentaires par enfant à charge
 - o Le congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours
 - Salarié de 21 ans ou plus
 - o 2 jours supplémentaires par enfant à charge
- o Mais ceci ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de congés payés à plus de 30 jours

Négociation de la GEPP et représentation syndicale

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), anciennement GPEC, doit obligatoirement être engagée par l'employeur dans les entreprises et groupes d'entreprises :

- Comptant au moins 300 salariés ;
- Ou ayant une dimension communautaire avec au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.



Cette négociation doit être initiée au moins une fois tous les trois ans. Un accord collectif peut prévoir une périodicité différente, sans toutefois dépasser quatre ans.

Le dispositif de GEPP s'inscrit dans le prolongement des orientations stratégiques de l'entreprise, sur lesquelles le CSE est consulté chaque année, sauf accord prévoyant une périodicité plus longue.

Ainsi, l'obligation d'engager des négociations sur cette thématique ne s'applique à l'employeur que s'il existe une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.