
ACTUALITÉ SOCIALE :

NOUVEAUTÉS ET INFORMATIONS IMPORTANTES DE DÉBUT D'ANNÉE

Vous trouverez ci-dessous un ensemble d'informations sur les nouveautés applicables en matière sociale pour l'année 2024.

Nous en profitons également de ce courrier pour vous rappeler certaines obligations et les documents que vous devez nous communiquer dans les plus brefs délais.

Nous vous remercions par avance de votre attention et nous restons à votre écoute pour tout complément d'information.

La mutuelle d'entreprise

La réglementation impose à chaque employeur d'affilier ses salariés à une mutuelle santé. Chaque salarié a l'obligation d'y adhérer sauf s'il justifie d'un cas de dispense prévu par l'acte de mise en place (décision unilatérale ou convention collective).

En cas de dispense du salarié, vous devez :

- Vérifier **chaque année** que le salarié entre bien dans un cas de dispense autorisée
- Récupérer **obligatoirement chaque année** un justificatif de dispense d'affiliation (attestation de mutuelle groupe du conjoint, attestation de mutuelle individuelle valable uniquement jusqu'à la date d'anniversaire)

Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf. En cas d'impossibilité de fournir les justificatifs requis, les exonérations de cotisations sociales sur la contribution patronale pourront être remises en cause.

Obligation d'emploi et déclarative des travailleurs handicapés

- Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent déclarer mensuellement le statut de **travailleur handicapé** de leurs salariés via la DSN.
Dans ce contexte, il convient d'identifier les bénéficiaires de cette obligation d'emploi et de **transmettre à votre gestionnaire de paie** les informations nécessaires, à chaque fois que vous aurez connaissance d'un nouveau bénéficiaire au sein de votre société. (intérim compris)
- Si votre entreprise est concernée par la contribution, nous vous encourageons à entamer des démarches afin de diminuer le coût de la contribution (contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, travaux spécifiques...).



L'exposition aux risques professionnels (ex-pénibilité) au titre du Compte professionnel de prévention (C2P)

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les 6 facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils, définis par la loi.

Vous pouvez consulter les seuils sur le site suivant :

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/facteurs-risque>

L'employeur doit évaluer et déclarer en DSN l'exposition à 6 facteurs de risques dans le cadre du Compte professionnel de prévention si les seuils suivants sont dépassés :

- milieu hyperbare
- températures extrêmes
- bruit
- travail de nuit
- travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte avec un temps de cycle défini)

En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P.

Le salarié peut se servir de ses points pour accéder à des formations, valider des trimestres de retraite ou avoir des allègements sur l'organisation de son temps de travail.

Abonnement transport

La réglementation prévoit l'obligation de rembourser 50% du coût de l'abonnement transport en commun utilisé par vos salariés pour venir sur leur lieu de travail.

Pour ce faire il vous faut donc conserver dans leur dossier :

- Une photocopie de leur carte d'abonnement
- Une photocopie de la facture acquittée

Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf.

TEMPS DE TRAVAIL

Heures supplémentaires et complémentaires

Ces heures ouvrent droit à certaines exonérations salariales et patronales.

L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement, en cas de contrôle, un document permettant d'assurer le suivi détaillé des heures effectuées. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des exonérations sociales et fiscales.

Durée du travail

Le code du travail fixe une durée maximale du travail quotidienne et hebdomadaire :

- **Durée quotidienne maximale** : 10 heures
- **Durée hebdomadaire maximale** : 48 heures au cours d'une même semaine. Toutefois, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 44 heures
- **Durée minimale de repos entre 2 journées** : 11 heures
- **Durée minimale de repos hebdomadaire** : 35 heures
- **Contingent annuel d'heures supplémentaires** : 220 heures
Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, en complément de la rémunération de ces heures :
 - o 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent,
 - o ou 100% de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le code du travail et certaines conventions collectives prévoient un régime particulier et admettent des dérogations à ces durées maximales.

En cas de dépassement, l'entreprise peut être soumise à des sanctions pénales et entraîner la suppression des exonérations afférentes

Repos Forfait Jour

La durée de travail du salarié au forfait jour n'est pas comptabilisée en heures. Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année :

- Le forfait jour continue de **bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire**
- l'employeur **doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail
- L'employeur doit également s'assurer **de la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle**
- Les salariés au forfait jour **travaillent un certain nombre de jours dans l'année**
- Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés fixés dans leur convention, **ils bénéficient de jours de repos**
- **Le nombre de jours de repos varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours fériés** qui tombent sur des jours pouvant être travaillés

Selon l'hypothèse d'une convention fixant 218 jours de travail pour un salarié travaillant du lundi au vendredi et ayant 5 semaines de congés payés, dont la convention de forfait est établie sur la base d'une année civile, **le salarié au forfait jour bénéficie de 9 jours de repos en 2024 (ou de 10 repos si la journée de solidarité est travaillée)**

Si vous vous situez dans une autre hypothèse, le service social du cabinet BBM reste à votre disposition pour vous accompagner dans cette mission.

COTISATIONS & CHIFFRES

Cotisations

Cotisations patronales maladie et allocations familiales

Les montants plafond de 2,5 SMIC et 3,5 SMIC des rémunérations ouvrant droit aux réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont figés sur le taux du SMIC au 31 décembre 2023, avec néanmoins un niveau plancher garanti.

Cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse

La cotisation passe de 1,90 % à 2,02 % pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2024

Cotisation patronale AGS

Le taux de la cotisation AGS passera de 0,15 % à 0,20 % à compter du 1^{er} janvier 2024

Chiffres

	Valeurs 2023	Valeurs 2024
Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale	3 666 €	3 864 €
Smic Horaire	11,52 €	11,65 €
Smic Mensuel 35 heures	1 747,24 €	1766,95 €
Gratification horaire stagiaire exonéré de cotisation	4,05 €	4,35 €
Part patronale maximale exonéré de cotisations pour les titres restaurants (La participation patronale doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur faciale.)	6,91 €	7,18 €

AVANTAGE EN NATURE NOURRITURE	Valeurs 2023	Valeurs 2024
Par repas	5,20 €	5,35 €
Par jour	10,40 €	10,70 €
AN repas des HCR (1 repas)	4,10 €	4,15 €
AN repas des HCR (2 repas)	8,20 €	8,30 €
Repas pris dans les cantines participation du salarié	2,60 €	2,68 €

FRAIS PROFESSIONNELS <i>Repas en petit déplacement</i>	<i>Valeurs 2023</i>	<i>Valeurs 2024</i>
Repas au restaurant	20,20 €	20,70 €
Restauration sur le lieu de travail	7,10 €	7,30 €
Restauration hors des locaux	9,90 €	10,10 €

FRAIS PROFESSIONNELS <i>Grand déplacement en métropole</i>	<i>3 premiers mois</i>	<i>Du 4ème au 24ème mois</i>	<i>Du 25ème au 72ème mois</i>
Repas au restaurant	20,70 €	17,60 €	14,50 €
Logement et petit déjeuner <i>Paris, Hauts-de-Seine, Seine-St-Denis, Val-de-Marne</i>	74,30 €	63,20 €	52,00 €
Logement et petit déjeuner: <i>dans un autre département de métropole</i>	55,10 €	46,80 €	38,60 €

MONTANT MAXIMUM DES PRESTATIONS SOCIALES	<i>Valeurs 2023</i>	<i>Valeurs 2024</i>
<i>IJSS Maladie</i>	50,58 €	52,28 €
<i>Accident du travail et maladie professionnelle (28 premiers jours)</i>	220,14 €	232,03 €
<i>Accident du travail et maladie professionnelle (à compter du 29ème jour)</i>	293,51 €	309,37 €
<i>Maternité, paternité, adoption</i>	95,22 €	100,36 €

En cas d'arrêt de travail, le salarié doit envoyer son arrêt de travail dans les 48 heures à la CPAM. En cas d'envoi tardif, l'indemnisation peut être diminuée jusqu'à 50%.

En cas d'accident du travail, l'employeur doit le déclarer dans les 48 heures auprès de la CPAM.

AUTRES ACTUALITE PAIES

Déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Ce dispositif permet à certaines professions de pouvoir faire bénéficier à leur salarié le bénéfice d'un abattement sur leurs cotisations (BTP, VRP, Artistes, etc...). Les employeurs sont autorisés à appliquer sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale un abattement, appelé « déduction forfaitaire spécifique » (DFS) afin de compenser les frais professionnels.

Pour bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique, les salariés doivent :

- faire partie d'une des professions listées par la réglementation (Exemple : BTP, VRP, Artistes, Propreté, etc...)
- donner leur consentement annuel par courrier
- et, depuis le **1^{er} janvier 2023**, supporter effectivement des frais lors de leur activité professionnelle,

En cas d'application de la DFS, vous devrez disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Dans le cas contraire, l'application du dispositif ne peut pas être applicable à votre salarié.

Une sortie progressive du dispositif est applicable depuis le 1^{er} janvier 2022 selon les secteurs jusqu'à sa suppression définitive (en 2032 par exemple pour le secteur du bâtiment)

C'est dans ce cadre qu'une dérogation est accordée à certains secteurs où une sortie progressive de la DFS est applicable : BTP, Propreté, Casinos et cercles de jeux, Transport routier de marchandises, Spectacle vivant et spectacle enregistré, aviation civile, Journalistes et les VRP.

- Ces secteurs continuent à bénéficier de la DFS même en l'absence de frais professionnels engagés par les salariés, jusqu'à l'extinction du dispositif
- Si le consentement des salariés a été recueilli avant 2023, il couvre, pour ces salariés, la totalité de la période restant à courir jusqu'à la suppression du dispositif. Le consentement écrit pour toute nouvelle embauche au-delà restera applicable.

Aides aux alternants

L'aide de 6 000 euros est prolongée pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus jusqu'au 31 décembre 2024 ne bénéficiant pas de l'aide unique à l'apprentissage.

Mobilité professionnelle des alternants

Les apprentis ou salarié en contrat de professionnalisation bénéficient, pour les périodes réalisées à l'étranger, de la possibilité d'opter entre la mise en veille de leur contrat en alternance ou leur mise à disposition auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Pôle Emploi change de nom et devient France Travail.

Le contrat de sécurisation professionnelle est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024.

MESURES SOCIALES DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2024

Publication au Journal officiel du 27 décembre 2023

Sécurisation du nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle :

Le nouveau régime social de faveur de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée est clarifié. Ainsi, pour l'ensemble des salariés, y compris ceux en droit de bénéficier d'une pension de retraite, les indemnités de rupture conventionnelle homologuée sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 2 Pass et dans le respect des plafonds fiscaux, sans prise en compte du caractère fiscalement imposable de l'indemnité.

- Mesures relatives aux arrêts de travail :

1/ Les arrêts de travail délivrés en télémedecine sont limités à 3 jours, sauf cas exceptionnels.

2/ A compter d'une date qui sera prochainement précisée par décret et au plus tard le 1^{er} juillet 2024, les femmes ayant subi une interruption de grossesse pour motif médical pourront percevoir, pendant leur arrêt de travail, les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans délai de carence.

Pour les employeurs qui, en vertu d'un accord collectif, doivent maintenir tout ou partie du salaire sous déduction des IJSS dans les trois premiers jours d'arrêt de travail, le montant de l'indemnisation complémentaire « employeur » sera donc réduit du montant des IJSS pour les salariés et les jours concernés. Le délai de carence employeur reste inchangé.

- la suppression de la faculté offerte aux entreprises étrangères de recourir à un représentant résidant en France pour effectuer leurs formalités déclaratives :

La loi supprime à compter du 1^{er} mars 2024 l'option ouverte aux entreprises étrangères sans établissement en France de désigner un représentant résidant sur le territoire français pour effectuer les opérations déclaratives et le versement des sommes dues au titre des contributions et cotisations sociales.

Ces entreprises devront s'inscrire auprès du guichet unique électronique pour pouvoir se conformer à leurs obligations sociales. Cela ne modifiera pas la nature de leurs obligations en matière de déclaration et de versement des contributions et cotisations sociales dont elles s'acquittent auprès du service Firmes étrangères de l'URSSAF

MESURES SOCIALES DE LA LOI DE FINANCE POUR 2024

Publication au Journal officiel du 30 décembre 2023

Prolongation des règles dérogations en matière de frais de transport domicile-lieu de travail :

En 2024, continueront de s'appliquer les règles suivantes :

- La prise en charge par l'employeur des frais de transports publics au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 % est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de 25 % ;
- La possibilité de verser une prime de transport à tous les salariés utilisant leur véhicule, et pas uniquement à ceux contraints d'utiliser leur véhicule pour effectuer le trajet domicile-travail ;
- Le cumul possible de la prime de transport avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ;
- La prime de transport est exonérée d'impôt sur le revenu et de charges sociales dans la limite de 400 € pour les frais de carburant ou 700 € pour les frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- Le forfait mobilités durables est exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales dans la limite 700 € ;
- En cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prime de transport, la limite d'exonération est une limite globale pour ces deux dispositifs, soit une limite globale de 700 €, dont au maximum 400 € pour la prise en charges des frais de carburant ;
- En cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge des frais de transports publics, l'exonération est limitée au plus élevé de ces deux montants : le montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou 800 €.

Prolongation des exonérations sociales et fiscales pour les pourboires :

Jusqu'au 31 décembre 2024, les pourboires versés aux salariés en contact avec la clientèle dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 SMIC continueront d'être exonérées de cotisations et contributions sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu.

Prise en compte des alternants des GEIQ dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage :

Les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage mis à disposition par un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification seront pris en compte par

l'entreprise utilisatrice pour le calcul du seuil d'effectif de 5 % pour le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Création d'une nouvelle sous-catégorie de jeunes entreprises innovantes, les jeunes entreprises de croissance qui pourront bénéficier de l'exonération de cotisations attachée aux JEI.