



# ACTUALITÉS SOCIALES

Les changements de cette nouvelle année

**2024**

**Groupe Paye Expert Solutions**

Siège Social : 61 avenue le Nôtre, 59650 Villeneuve d'Ascq

Tél : 03.20.65.56.42 - Fax : 03.20.02.78.19

# SOMMAIRE

Le Groupe Paye Expert Solutions vous informe et vous remercie de prendre connaissance des mesures annoncées :



**1**

**Prime partage de la valeur**

**2**

**Nouveaux chiffres de 2024**

**3**

**Aide à l'embauche d'un contrat en alternance en 2024**

**4**

**Autres changements en 2024 (prélèvement à la source, montant net social, France Travail, etc...)**



## I - ERRATUM PRIME DE PARTAGE DE VALEUR (PPV)

Afin de mieux associer les salariés aux performances de son entreprise, la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 fait évoluer la prime partage de la valeur.

Les employeurs peuvent désormais attribuer, au titre d'une année civile, deux primes de partage de la valeur (PPV) exonérées de cotisations sociales.

Si l'attribution de ces deux primes respecte les 2 limites suivantes :

- Le plafond d'exonération de 3 000 ou 6000 € par salarié et par an si l'employeur met en œuvre, à la date de versement des primes, ou a conclu un dispositif d'intéressement ou de participation.
- Le nombre de versements est d'un par trimestre.

Pour les primes versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026, l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est prolongée. Cette disposition s'applique aux primes versées par les entreprises de moins de 50 salariés aux salariés ayant perçu, au cours de l'année précédant le versement de leur prime, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC.



## II - NOUVEAUX CHIFFRES DE 2024

<b>SMIC</b>	Horaire brut = 11,65€ Mensuel brut = 1 766,96€
<b>Plafond de sécurité sociale</b>	Plafond mensuel (PMSS) = 3864€ Plafond annuel = 46 368€ Plafond horaire = 29€
<b>Gratification de stage</b>	Horaire = 4,35€
<b>Titre Restaurant</b>	Participation employeur exonérée de toute charges et CGS CRDS sous les conditions suivantes : Part patronale entre 50% et 60%, dans la limite 7,18€ (le TR peut donc atteindre 11,97€ avec une participation employeur de 60% et 14,36€ si participation employeur à 50%)  <a href="#">NB : l'assouplissement des règles d'utilisation des titres restaurant, qui permet d'acheter des produits alimentaires non directement consommables, est maintenu jusqu'au 31 décembre 2024</a>
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>	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€
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement (petit déplacement)</b>	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€



**Frais de repas engagés  
par les salariés en  
situation de déplacement  
(grand déplacement)**

**Logements et petits déjeuners**

	<b>Repas</b>	<b>Paris et départements des Hauts de Seine (92), Seine Saint Denis (93) Val de Marne (94)</b>	<b>Autres départements</b>
<b>Pour les 3 premiers mois</b>	<b>20,70€</b>	<b>74,30€</b>	<b>55,10€</b>
<b>Au delà du 3ème mois jusqu'au 24ème mois</b>	<b>17,60€</b>	<b>63,20€</b>	<b>46,80€</b>
<b>Au delà du 24ème mois jusqu'au 72ème mois</b>	<b>14,50€</b>	<b>52€</b>	<b>36,80€</b>

**Indemnité de télétravail**

2,70€ par jour  
10,70€ par mois pour 1 jour de télétravail par semaine  
21,40€ par mois pour 2 jours de télétravail par semaine dans la  
limite de 59,40€ par mois

**Cotisation AGS**

0,20%

**Cotisation vieillesse**

2,02%

**RTT forfait jours (218 jours)**

9 RTT



## Nouveaux barèmes pour la rémunération des contrats d'apprentissage en 2024

### Rémunération brute mensuelle

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21- 25 ans	26 ans et plus
1ère année	477,06€ (27%)	759,77€ (43%)	936,46€ (53%)	1766,92€ (100%)
2ème année	689,09€ (39%)	901,12€ (51%)	1077,82 (61%)	1766,92€ (100%)
3ème année	971,80 (55%)	1183,83€ (67%)	1378,19€ (78%)	1766,92€ (100%)

## Nouveau barèmes pour la rémunération des contrats de professionnalisation en 2024

### Rémunération contrat pro

Situation	Bac Pro Minimum	Autre niveau
Moins de 21 ans	65% du SMIC = 1148,50€	55% du SMIC = 971,80
De 21 ans à 25 ans	80% du SMIC = 1413,53€	70% du SMIC = 1236,84€
26 ans et plus	SMIC = 1766,92€ ou 85% du min conventionnel	SMIC = 1766,92€ ou 85% du min conventionnel



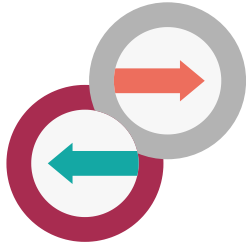
### **III - AIDE A L'EMBAUCHE D'UN CONTRAT EN ALTERNANCE EN 2024**

L'aide à l'embauche pour un salarié en alternance est reconduite pour l'année 2024. Elle est toujours d'un montant maximal de 6000€.

Attention, néanmoins elle est octroyée uniquement pour la 1<sup>ère</sup> année du contrat. L'aide 2024 concerne tout contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti préparant un diplôme du niveau CAP au master (bac+5 ou niveau 7 du RNCP), quel que soit l'âge du candidat.

L'aide 2024 couvre uniquement un contrat de professionnalisation conclu avec un candidat de moins de 30 ans (29 ans révolus) préparant soit un diplôme ou titre professionnel jusqu'au niveau master (bac+5 ou niveau 7 du RNCP), soit un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou relevant des contrats expérimentaux encadrés par l'article 28 de la loi n° 2018-771 (alinéa VI).

Les employeurs éligibles à l'aide : elle est versée sans condition à toutes les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, des conditions sont retenues.



### III - AUTRES CHANGEMENTS EN 2024

#### **Le prélèvement à la source : 3 nouvelles grilles taux neutres s'appliquent :**

L'article 2 qui prévoit, comme chaque année au cours de la période récente, d'indexer les tranches de revenus du barème de l'impôt sur le revenu (IR), ainsi que les seuils et limites qui lui sont associés, sur la prévision d'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac de 2023 par rapport à 2022, soit 4,8 %.

L'article 8 qui prévoit la diminution du taux d'imposition maximal à la CVAE en 2024, 2025 et 2026 avant sa suppression en 2027.

#### **Montant net social :**

Le montant net social doit impérativement apparaître sur les bulletins car la communication avec la CAF est rendue active : les allocataires pourront consulter le montant total de leur revenus net sociaux sur [mesdroitsociaux.fr](https://mesdroitsociaux.fr).

#### **Pôle Emploi devient France Travail :**

Pôle Emploi est remplacé par France Travail à compter du 1er janvier 2024. Ceci découle de la loi du 18 décembre 2023 en faveur du plein emploi. C'est un nouvel opérateur au service de la coopération des différents acteurs de l'emploi et de l'insertion, destiné à mieux accompagner les personnes en difficulté de trouver un emploi et les entreprises dans leur processus de recrutement. La transformation s'accompagne de la création d'un nouveau réseau pour l'emploi.





En effet, France Travail conserve l'ensemble des missions de Pôle emploi, et aura aussi pour but de rassembler d'autres réseaux :

- Les missions locales qui accompagnent les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans
- Le réseau *Cap emploi* qui accompagne les travailleurs en situation de handicap
- Les services publics pilotés par l'Etat ou les collectivités territoriales qui répondent aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.

La loi pour le plein emploi prévoit une inscription automatisée auprès de France Travail, au plus tard en 2025, des personnes sans emploi :

- Demandeurs d'emploi inscrits auparavant à Pôle emploi ;
- Allocataires du revenu de solidarité active (RSA) et leur conjoint, concubin ou partenaire pacsé ;
- Jeunes accompagnés par les missions locales ;
- Personnes handicapées accompagnées par Cap emploi.

**En février 2024, le site [pole-emploi.fr](https://pole-emploi.fr) deviendra [francetravail.fr](https://francetravail.fr).**

## **Refus du CDI suite à un emploi en CDD**

Le salarié qui refuse un CDI suite à l'emploi d'un CDD pourra toujours refuser mais son refus aura des conséquences sur ses droits. En effet, une notification de refus est envoyée par l'employeur à France Travail, et dans certains cas, ceci peut le priver des indemnités au chômage.

L'entreprise qui souhaite proposer un CDI à un salarié qui travaille en CDD (ou intérim) doit le faire par écrit avant le terme du contrat. Si le salarié refuse la proposition, il devra en informer France Travail dans un délai d'un mois. Attention, l'absence de réponse du salarié après le délai de réflexion laissé par l'employeur vaut refus.

L'obligation d'informer France Travail ne s'impose que si le CDI proposé porte sur le même emploi ou emploi similaire, le lieu de travail reste inchangé, la rémunération proposée est au moins équivalente à celle anciennement perçue en CDD.



## **Interruption spontanée de grossesse**

La loi du 7 juillet 2023 a pour objectif de « favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche ».

### **Des indemnités journalières sans délai de carence :**

Le texte de loi instaure un arrêt maladie sans jour de carence pour les femmes ayant subi une fausse couche, le différenciant d'un arrêt maladie classique. Cette mesure doit s'appliquer aux salariées du secteur privé et public et aux professions indépendantes et non-salariées agricoles.

### **Une meilleure protection contre le licenciement :**

La loi insère à travers le code du travail une mesure de protection contre le licenciement pour les femmes se trouvant face à une situation de fausse couche : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14ème et la 21ème semaine d'aménorrhée incluses. » L'employeur pourra rompre le contrat uniquement s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

## **DUERP**

Le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié. L'employeur y consigne le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

Cette année, les entreprises peuvent, selon l'organisme, être accompagnées par leur médecine du travail pour établir le document.