



# ACTUALITÉS SOCIALES

Avril / Mai  
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

Nous vous informons et vous remercions de prendre connaissance des mesures annoncées :

1

AIDE À L'EMBAUCHE:

Fin du dispositif pour les contrats de professionnalisation et continuité pour les contrats d'apprentissage

2

SAISIE ET CESSION DES RÉMUNÉRATIONS:  
hausse de la fraction insaisissable

3

JOURS FÉRIÉS ET JOURNÉE DE  
SOLIDARITÉ

4

MANDATAIRES SOCIAUX :

Assujetissement confirmé pour la CFP

5

Participation financière obligatoire pour  
l'utilisation du CPF



## **I- AIDE À L'EMBAUCHE : Fin du dispositif pour les contrats de professionnalisation et continuité pour les contrats d'apprentissage**

L'aide financière maximale de 6 000 € accordée aux employeurs recrutant des alternants ne sera plus applicable aux contrats de professionnalisation à compter du 30 avril 2024. À partir de cette date, cette aide sera encore possible pour les embauches en contrat d'apprentissage.

En effet, un décret daté du 24 avril 2024 met fin à l'attribution de cette aide pour les contrats de professionnalisation conclus après le 30 avril 2024. Ainsi, les entreprises ne pourront plus bénéficier de cette aide pour les nouveaux contrats de professionnalisation au-delà de cette date.

### **Informations Importantes**

L'aide, d'un montant maximal de 6 000 €, était attribuée aux entreprises pour la première année d'exécution du contrat d'alternance.

### **Rappel des conditions pour l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation jusqu'au 30 Avril 2024 :**

- Le contrat devait être un contrat de professionnalisation.
- Le contrat devait être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 30 avril 2024.
- Le salarié concerné par le contrat devait avoir moins de 30 ans.
- Les certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi que les contrats de professionnalisation incluant des actions de validation des acquis de l'expérience dans le cadre de l'expérimentation « VAE inversée » étaient également éligibles.

En résumé, les entreprises qui ont embauché des alternants en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de l'aide financière si les contrats ont été conclus avant le 30 avril 2024. L'aide pour les contrats d'apprentissage perdure encore jusqu'au 31 décembre 2024 pour le moment.





## II-SAISIE ET CESSIION DES RÉMUNÉRATIONS :



### Hausse de la fraction insaisissable

#### Qu'est ce qu'une saisie sur salaire ?

Une saisie sur salaire est une procédure légale permettant à un créancier de récupérer des sommes dues par un débiteur directement sur son salaire. Cette procédure est mise en place lorsqu'une personne (le débiteur) ne paie pas volontairement une dette. Le créancier obtient alors une décision de justice autorisant la saisie.

Le montant saisi est prélevé par l'employeur du débiteur, qui est tenu de verser cette somme directement au créancier. La saisie sur salaire est encadrée par la loi et il existe des plafonds pour protéger une partie du revenu du débiteur, garantissant ainsi que celui-ci conserve un minimum vital pour vivre.

#### Sommes partiellement cessibles ou saisissables :

Les montants suivants peuvent être partiellement cédés ou saisis :

- Le salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires.
- Les primes et gratifications versées en contrepartie du contrat de travail.
- Les avantages en nature.
- Les pourboires centralisés par l'employeur.
- Les indemnités de congés payés.
- Les indemnités journalières de maladie ou de maternité.
- L'indemnité de non-concurrence.
- Les indemnités compensatrices de préavis.
- Les indemnités de fin de CDD et de fin de mission de travail temporaire.
- Les allocations d'assurance chômage.
- L'allocation « chômage-intempéries » dans le secteur du BTP.

La cession ou la saisie se calcule sur le salaire net, après déduction des cotisations sociales et des contributions obligatoires (CSG et CRDS).



### **Sommes incessibles ou insaisissables :**

Certaines indemnités ne peuvent faire l'objet d'une cession ou d'une saisie. Il en est ainsi pour :

- Des remboursements pour frais professionnels exposés par le salarié.
- Des indemnités pour charge de famille versées par l'employeur.

Les allocations d'assurance chômage sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Cependant, l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation pour demandeur d'asile sont incessibles et insaisissables.

### **Sommes totalement cessibles ou saisissables :**

Certaines sommes peuvent être cédées ou saisies dans leur totalité, selon les conditions de droit commun. Il s'agit :

- Des indemnités dues à titre de dommages-intérêts lors de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou pour licenciement irrégulier).
- De l'indemnité de clientèle des VRP.
- Des sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement.



## II-SAISIE ET CESSION DES RÉMUNÉRATIONS : barème 2024 (source : site travail- emploi.gouv.fr)



Rémunération annuelle	Rémunération mensuelle	Fraction saisissable	Montant saisissable (par mois)
Jusqu'à 4 370 €	Jusqu'à 364,17 €	1/20e	18,21 €
Au-delà de 4 370 € et jusqu'à 8 520 €	Au-delà de 364,17 € et jusqu'à 710 €	1/10e	52,79 €
Au-delà de 8 520 € et jusqu'à 12 690 €	Au-delà de 710 € et jusqu'à 1 057,50 €	1/5e	122,29 €
Au-delà de 12 690 € et jusqu'à 16 820 €	Au-delà de 1 057,50 € et jusqu'à 1 401,67 €	1/4	208,33 €
Au-delà de 16 820 € et jusqu'à 20 970 €	Au-delà de 1 401,67 € et jusqu'à 1 747,50 €	1/3	323,61 €
Au-delà de 20 970 € et jusqu'à 25 200 €	Au-delà de 1 747,50 € et jusqu'à 2 100 €	2/3	558,61 €
Au-delà de 25 200 €	Au-delà de 2 100 €	100 %	558,61 € + totalité au-delà de 2 100 €

Ces tranches annuelles doivent être augmentées de 1 690 euros par personne à charge (soit 140,83 euros par tranche mensuelle ; montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## III. JOURS FÉRIÉS ET JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

### 1) Jours fériés

Le mois de mai est ponctué de jours fériés, mais il en existe d'autres dans l'année. Quelles sont les règles ?

#### **Les jours fériés sont les suivants :**

- Le 1er janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le 1er mai ;
- Le 8 mai ;
- L'Ascension ;
- Le lundi de Pentecôte ;
- Le 14 juillet ;
- L'Assomption ;
- La Toussaint ;
- Le 11 novembre ;
- Le jour de Noël.

#### *Autres jours fériés :*

*Certaines commémorations locales ou professionnelles sont également des jours fériés, parmi lesquelles :*

- *Saint-Éloi (reconnu jour férié par certaines conventions collectives dans la métallurgie)*
- *Sainte-Barbe (pour les salariés travaillant dans les mines)*
- *Mi-carême dans certains Drom*

*Source service-public.fr*



## **Les règles :**

- ***1er mai, fête du Travail :***

Normalement, ce jour est chômé. Néanmoins, certains secteurs d'activité ne permettent pas cela. Dans tous les cas, si ce jour est travaillé, le salaire est majoré à 100%

- ***Les autres jours fériés de l'année :***

Les autres jours fériés sont chômés si des dispositions en ce sens sont prévues :

- Soit par le biais de la convention collective, qui est un accord écrit négocié entre les représentants syndicaux des salariés et des groupements d'employeurs, visant à compléter et adapter la législation du travail dans un secteur d'activité donné, souvent de manière plus avantageuse pour les salariés.
- Soit par un accord de branche, qui est un accord collectif conclu au niveau d'une branche professionnelle.
- Soit par un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut de convention ou d'accord, cette décision revient à l'employeur.

Dans le cas où un jour férié non travaillé coïncide avec un jour habituellement non travaillé, tel que le dimanche, le salarié n'a pas droit à un congé supplémentaire.

Toutefois, il est possible que des dispositions conventionnelles offrent des conditions plus avantageuses, dans le cadre de la convention collective, d'un accord collectif, d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.



- **Et au niveau rémunération, comment cela fonctionne ?**

Comme vu précédemment, le 1er mai, s'il est travaillé, donne lieu à une majoration de salaire de 100%. S'il n'est pas travaillé, il ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Le chômage des autres jours fériés ne peut engendrer aucune diminution de salaire pour les salariés justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. De même, un salarié saisonnier ayant enchaîné plusieurs contrats de travail dans l'entreprise, consécutifs ou non, bénéficie d'une rémunération complète dès lors que son cumul d'ancienneté atteint les 3 mois requis.

Les catégories de salariés suivantes ne sont pas éligibles au paiement des jours fériés :

- Les salariés travaillant à domicile.
- Les salariés intermittents.
- Les salariés temporaires (à moins que le jour férié chômé ne fasse partie intégrante de leur mission, auquel cas il doit leur être rémunéré).

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou des pratiques internes à l'entreprise peuvent prévoir des conditions plus avantageuses.

- **Concernant les ponts :**

Il n'existe pas de règle spécifique. L'attribution d'une journée de pont peut être prévue par la convention collective, un accord d'entreprise, ou unilatéralement par l'employeur. Il ne s'agit pas d'une obligation. Les heures travaillées durant une journée de pont ne donnent pas lieu à une majoration de salaire.



## 2) Journée de solidarité



Mise en place en 2004, la journée de solidarité implique une journée de travail additionnelle consacrée au financement d'actions visant à soutenir l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Cette journée de solidarité consiste à effectuer une journée de travail supplémentaire non rémunérée par an. Elle peut prendre différentes formes :

- Le travail d'un jour férié habituellement chômé, autre que le 1er mai, par exemple, le lundi de Pentecôte (mais depuis 2008, elle n'est plus fixée automatiquement au Lundi de Pentecôte en l'absence d'accord collectif qui en détermine la date).
- Le travail d'une journée de RTT prévue dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail.
- Tout autre mode d'organisation permettant de travailler 7 heures qui étaient auparavant non travaillées (par exemple, travailler un samedi).

Les modalités d'accomplissement de cette journée sont déterminées soit par la convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement, soit, en l'absence de tels accords, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE).

Les heures travaillées pendant la journée de solidarité ne sont pas rémunérées, avec un maximum de 7 heures non rémunérées pour les salariés mensualisés. Pour les salariés travaillant au forfait jours, cela correspond à une journée de travail au maximum.

Quant aux salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est ajustée en fonction de la durée de travail prévue par leur contrat (par exemple, pour un salarié à mi-temps, la limite sera de 3,5 heures). Les heures effectuées au-delà seront normalement rémunérées.

Il est à noter que les heures effectuées pendant la journée de solidarité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.



Si la journée de solidarité est programmée un jour férié, elle exclura généralement les travailleurs mineurs, car, sauf exceptions rares, les salariés de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à travailler pendant les jours fériés. Si un accord collectif désigne un jour non férié comme journée de solidarité, il appartient aux partenaires sociaux de déterminer les modalités selon lesquelles ces jeunes salariés accompliront cette journée.



## **IV-MANDATAIRES SOCIAUX : Assujettissement confirmé pour la CFP**

Alors qu'on tendait vers la suppression de la contribution à la formation professionnelle pour les rémunérations perçues par le mandataire social, l'Urssaf revient sur sa position prise en septembre 2023 et précise aujourd'hui que les mandataires sociaux affiliés de plein droit au régime général de la sécurité sociale sont assujettis aux contributions formation, qu'ils disposent ou non d'un contrat de travail, conformément à l'article L.311-3 du code de la sécurité sociale

Les rémunérations versées aux mandataires sociaux sont désormais incluses dans le calcul des contributions formation pour leur montant total.

## **V-Participation financière obligatoire pour l'utilisation du CPF**

Prévue par la Loi de finances pour 2023, cette participation a pour objectif de responsabiliser chaque bénéficiaire du Compte personnel de formation (CPF), afin qu'il s'engage de manière active dans sa formation. Ses conditions ont été définies par le décret n°2024-394 du 29 avril 2024 pour une mise en application à compter du 2 mai 2024..

**Cette participation financière est fixée à 100 €** et est automatiquement appliquée lors de l'achat d'une formation sur la plateforme, sauf cas d'exonération.

### **Qui est concerné par la participation financière obligatoire ?**

Les titulaires qui réalisent une inscription à une formation à compter du 2 mai 2024 doivent payer cette participation financière obligatoire. Afin de tenir compte de toutes les situations et de ne pas pénaliser les titulaires de CPF qui nécessitent le plus d'une formation.



### **Des exceptions sont cependant prévues pour :**

- Les demandeurs d'emploi
- Les titulaires qui bénéficient d'un financement de la part de leur employeur, pour les financements versés à compter du 2 mai 2024
- Les titulaires qui bénéficient d'un financement de la part de leur OPCO, d'un accord de branche, d'un accord de groupe...
- Les titulaires qui mobilisent leurs droits dans le cadre de leur Compte professionnel de prévention (C2P)
- Les titulaires qui bénéficient d'un abondement « accident du travail ou maladie professionnelle » (AT/MP)
- Les titulaires de CPF bénéficiant d'abondements ou de dotations pour tout autre cas ne seront pas exonérés (compte engagement citoyen, fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants ...).