

SNP actus paie et sociale

80^{ème} épisode

Infos en bref :

Déclaration des facteurs de risques 2023

L'Assurance Maladie, dans une [publication du 27/11/2023](#), rappelle l'obligation des employeurs de procéder à la déclaration des salariés exposés à certains facteurs de risques :

- travail en milieu hyperbare
- travail en équipe successives alternantes
- travail de nuit
- travail répétitif
- travail dans le bruit
- travail dans des températures extrêmes

L'article les critères constitutifs de cette obligation qui a une répercussion sur le Compte Professionnel de Prévention (C2P) des salariés

Il est également rappelé que les seuils ont été abaissés en 2023 pour les facteurs « travail de nuit » et « en équipes successives alternantes »

Il est enfin indiqué que la déclaration se fait via la DSN de décembre transmise le 5 janvier pour les entreprises mensualisées soumises à cette échéance et avant le 15 janvier pour les autres (ou en cours d'année pour les salariés déjà sortis)

Cotisation AGS : elle passe à 0,20% au 1^{er} janvier 2024

Un [communiqué de l'AGS du 27/11/2024](#) annonce l'augmentation du **taux de cotisation patronale AGS à 0,20% au 01/01/2024** :

Compte tenu de la conjoncture économique française et de l'augmentation du nombre d'interventions du régime de garantie des salaires, le Conseil d'administration de l'AGS a unanimement décidé, lors de sa réunion du 27 novembre 2023, de porter le taux de cotisation AGS de 0,15% à 0,20%, à compter du 1er janvier 2024.

Le communiqué précise également que : *une réévaluation du taux sera envisagée en juin 2024, en fonction de l'évolution de la santé de l'économie française et du nombre de défaillances d'entreprise*

Titres-restaurant : prorogation de l'assouplissement des conditions d'utilisation

Une [proposition de loi visant à proroger sur 2024 le régime dérogatoire d'utilisation du titre-restaurant](#) a été adoptée (en attente de promulgation) par l'Assemblée Nationale le 23/11/2023, suivie de la [commission des affaires sociales du Sénat](#) le 06/12/2023

Cette prorogation permettrait de continuer à utiliser les titres-restaurant pour **acquérir tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable**

Cette mesure dérogatoire avait été prise initialement dans la loi Pouvoir d'achat de l'été 2022 et devait prendre fin au 31/12/2023

Inondations dans le Nord et le Pas-de-Calais : mesures exceptionnelles

Le ministre de l'Économie et des Finances a annoncé dans un [communiqué de presse du 20/11/2023](#) des mesures de soutien exceptionnel aux particuliers et aux entreprises sinistrés après les inondations dans le Nord et le Pas-de-Calais

Pour le volet « droit social » il s'agit des dispositifs suivants :

- **Ouverture de l'activité partielle** pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité en raison des intempéries.
- **Possibilité de reports d'échéances sociales**, par l'URSSAF, pour les entreprises et les indépendants les plus en difficulté.
- **Aide d'urgence jusqu'à 2000 €** (Fonds Catastrophes et Intempéries au titre de l'action sociale du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants).

La Préfecture des Hauts-De-France a [précisé dans une publication internet](#) les conditions de recours à l'activité partielle

Pour les reports de cotisations, l'URSSAF a [également publié les démarches](#) à effectuer pour en bénéficier

Jeux Olympiques 2024 et possibilité de suspension du repos hebdomadaire

Le [décret 2023-1078 du 23 novembre 2023](#) prévoit, à l'occasion des JO 2024 qui se dérouleront en France, une possibilité pour les employeurs de suspendre le repos hebdomadaire.

Les employeurs visés sont *les établissements connaissant un **surcroît extraordinaire de travail pour les besoins de la captation, de la transmission, de la diffusion et de la retransmission des compétitions** organisées dans le cadre des jeux Olympiques de 2024* (article 1) ainsi que ceux qui connaîtront un surcroît de travail pour *assurer les activités relatives à l'organisation des épreuves et au fonctionnement des sites liés à l'organisation et au déroulement des jeux Olympiques*.

Une contrepartie est prévue (art. 2) : un **repos compensateur au moins égal à la durée du repos suspendu** est accordé aux salariés concernés **immédiatement après** la période mentionnée à l'article 1^{er}.

Cette mesure est prise en référence à [l'article L3132-5 du Code du travail](#), donc il faut apporter les restrictions suivantes :

- le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois
- le nombre de ces suspensions dans l'année ne peut pas être supérieur à six
- les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le contingent

Le recours à cette suspension du repos hebdomadaire est soumise au respect d'un certain formalisme prévu par [l'article R3172-7 du Code du travail](#) :

*L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-5, relatif aux industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, **informe immédiatement l'inspecteur du travail** et, sauf cas de force majeure, **avant le commencement du travail**.*

*Il l'informe des **circonstances** qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la **date et la durée de cette suspension** et spécifie le **nombre de salariés** auxquels elle s'applique.*

*L'information indique également les **deux jours de repos mensuels réservés** aux salariés.*

En application de ce décret, certains employeurs concernés par les JO pourront donc faire travailler leurs salariés plus de 6 jours une même semaine.

Un [Questions-Réponses a été mis en ligne](#) par le ministère du travail pour répondre à de nombreuses interrogations sur ce thème.

Loi Partage de la valeur

Les partenaires sociaux ont élaboré en février 2023 un accord national interprofessionnel sur le thème du partage de la valeur en entreprise. Cet accord vise à mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les PME. La plupart des mesures convenues dans cet accord nécessitaient une intervention du législateur pour prendre effet, et la [loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023](#) est venue transposer cet ANI.

La loi a été promulguée le 29 novembre 2023, et publiée au JO du 30 novembre. Ses mesures sont applicables au plus tôt le 1^{er} décembre 2023, sauf exceptions, et sauf pour certaines mesures nécessitant un décret d'application. En voici les différents thèmes :

Prime de partage de la valeur :

📄 **Reconduction du régime de faveur actuel** : uniquement dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, sur les années 2024, 2025, 2026 (pas d'application de la CSG/CRDS ni d'impôt sur le revenu, toujours à condition de respecter les conditions d'exonération)

📄 Possibilité de **verser deux PPV distinctes** par année civile :

- en 2022 et 2023 il était possible de verser une PPV en plusieurs fois (un versement max. par trimestre), mais il s'agissait d'une seule et même prime par année civile)
- des précisions seront les bienvenues, mais cela devrait permettre aux employeurs de modifier, par exemple, les conditions d'attribution d'une prime à l'autre
- si l'employeur verse plusieurs primes sur une année, leurs montants sont cumulés pour apprécier les limites d'exonération sur l'année civile
- cette mesure est d'effet immédiat : **il est donc possible de verser une 2^{ème} PPV dès 2023**

📄 Possibilité d'affecter la PPV à un **plan d'épargne** :

- Cette mesure vise les dispositifs PEE, PEI, PERE-CO, PERE-OB ou un PERCO
- Certaines PPV n'ouvrant pas droit à exonération d'impôts sur le revenu pourraient ainsi bénéficier d'un régime de faveur : les sommes bloquées sur ces plans d'épargne seront exonérées d'impôts sur le revenu
- L'exonération est limitée au plafond applicable de 3000€ ou 6000€ selon les cas (selon la situation de l'entreprise)
- L'employeur peut abonder le versement du salarié
- L'employeur doit informer le salarié des sommes attribuées au titre de la PPV et du délai dans lequel il peut formuler sa demande, mais ce délai est encore **à fixer par décret**

Partage des bénéfices :

Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50, non assujetties à l'obligation de mettre en place la Participation :

- Une nouvelle obligation est mise en place à titre expérimental sur 5 ans (de 2025 à 2029 vraisemblablement)

- Obligation : se doter d'un dispositif de partage de la valeur en cas de bénéfice net fiscal d'au moins 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs
- Les dispositifs de partage de la valeur que l'entreprise peut mettre en place pour répondre à cette obligation sont : Participation / Intéressement (conventionnels ou volontaires), accord de participation dérogatoire (cf ci-après), abondement à un plan d'épargne, ou PPV

Pour les entreprises de 50 salariés et plus :

- Une nouvelle obligation est mise en place en cas de bénéfice exceptionnel
- Il s'agit d'une obligation de discuter, à l'occasion de la mise en œuvre d'un dispositif de participation ou d'intéressement, de la définition de bénéfice exceptionnel et des modalités de partage de la valeur avec les salariés
- La notion de « bénéfice exceptionnel » est appréciée en fonction des critères énoncés dans la loi ([Art. L. 3346-1](#))
- Le partage de la valeur avec les salariés peut s'opérer via un supplément de participation ou d'intéressement au titre de l'exercice clos, la mise en place d'un accord d'intéressement, le versement d'un abondement à un plan d'épargne, ou une PPV
- Cette nouvelle obligation est applicable dès le 1^{er} décembre 2023
- Les entreprises soumises à cette obligation et dans lesquelles un accord d'intéressement ou de participation est applicable au 30 novembre 2023 doivent engager cette négociation, avant le 30 juin 2024

Pour les associations, fondations, coopératives et mutuelles de 11 salariés et plus :

- Un dispositif expérimental est prévu pour 5 ans
- L'obligation concerne les associations loi 1901 ou Code civil d'Alsace-Moselle, coopératives, mutuelles, unions relevant du Code de la mutualité, ou sociétés d'assurance mutuelles, lorsque ces structures emploient 11 salariés et plus
- Un accord de branche étendu est nécessaire pour permettre cette expérimentation
- Sont concernées les structures ci-dessus qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal et qui ont réalisé un résultat excédentaire d'au moins 1% de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs
- Conséquence : obligation de mettre en place l'intéressement, la PPV ou l'abondement à un plan d'épargne

Négociation obligatoire sur la mise en œuvre d'un dispositif d'épargne :

Nouvel article L. 3346-1 du Code du travail :

*Lorsqu'une entreprise qui est tenue de mettre en place un régime de participation [= sociétés de 50 salariés et plus] et qui dispose d'un ou de plusieurs délégués syndicaux a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur la **définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice défini au 1° de l'article L. 3324-1 et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.***

La loi Partage de la valeur prévoit également que les entreprises soumises à l'obligation ci-dessus, dans lesquelles un accord d'intéressement ou de participation est applicable au 29 novembre doivent engager *avant le 30 juin 2024 la négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent* prévue à l'article L. 3346-1 du code du travail.

Participation, intéressement et plans d'épargne :

A titre expérimental, pour encourager les entreprises non concernées par l'obligation de mettre en place un accord de participation à mettre en place un accord de participation volontaire, elles pourront le faire en dérogeant à la formule de calcul légal dans un sens moins favorable. Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés bénéficient d'un gel de franchissement de seuil pendant 5 ans pour mettre en place la participation : les 3 années supplémentaires dont bénéficient certains employeurs déjà dotés d'un accord d'intéressement sont supprimées. Possibilité de verser des avances sur la participation ou l'intéressement : dans certaines limites, et si l'accord le prévoit. De nombreux autres aménagements sont prévus.

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise :

Un dispositif ouvert à toutes les entreprises (employeurs de droit privé, EPIC, EPA) sans condition d'effectif.

Objectif : prévoir un régime de faveur pour le versement d'une prime aux salariés, dans les entreprises où la valeur augmente sur 3 ans.

Il s'agit d'un dispositif facultatif, à mettre en place par accord collectif.

La loi prévoit des conditions d'éligibilité pour les salariés, et les mentions minimales à prévoir dans l'acte fondateur ainsi que le formalisme à respecter.

La prime résultant de la mise en œuvre de l'accord pourra être d'un montant maximum égal à 3/4 du PASS sur un même exercice (soit 34776€ à titre indicatif sur 2024).

Un régime social de faveur est prévu pour la prime versée : assujettissement uniquement à CSG/CRDS, exonération de cotisations salariales et patronales en 2026, 2027 et 2028.

Assujettissement à une contribution patronale spécifique de 20%.

La prime est exonérée d'impôts sur le revenu uniquement en cas de versement sur un plan d'épargne.

Ce dispositif nécessitera des décrets d'application avant de pouvoir être mis en œuvre.

Attribution gratuite d'actions :

Hausse du plafond global d'attribution

Possibilité de « recharger » le plafond individuel

[vie-publique.fr - Loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise](https://www.vie-publique.fr/loi/291123)

RF Paye - [La loi de partage de la valeur a été définitivement adoptée](#)

Loi Justice : du nouveau sur la saisie sur salaires

La [loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023](#), dite loi Justice, précise les objectifs et les moyens du ministère de la justice, et comporte diverses mesures affectant la procédure pénale et la justice commerciale.

Parmi les mesures affectant la Paie, on remarquera une nouveauté en matière de saisie sur salaire.

La procédure de saisie sur salaire est tout d'abord « déjudiciarisée » : on ne recourra plus à une autorisation préalable du juge de l'exécution, les commissaires de justice seront chargés de les mettre en œuvre. Les commissaires de justice pourront, sous conditions, établir directement un procès-verbal de saisie des rémunérations.

La procédure de saisie commencera par un commandement de payer au débiteur (le salarié) le sommant de payer sa dette. Si le salarié ne règle pas sa dette et qu'aucun accord n'est trouvé, un **procès-verbal de saisie sera signifié à l'employeur**, 1 mois minimum et 3 mois maximum après la délivrance du commandement de payer.

L'employeur devra transmettre au créancier :

- la situation de droit existant entre lui et le débiteur saisi
- Les cessions, saisies, saisies administratives à tiers détenteur, paiements directs des pensions alimentaires en cours d'exécution
- Le **montant de la rémunération** versée au salarié débiteur

Le Conseil constitutionnel a précisé que les informations transmises devaient se limiter aux données strictement nécessaires à l'exécution de la mesure de saisie.

Chaque mois, l'employeur dont le salarié est concerné par une saisie devra ainsi verser les sommes retenues **au commissaire de justice répartiteur**.

Il n'y a pas de changement quant au **barème de la quotité saisissable** ni de la **fraction totalement insaisissable** (= montant du RSA).

🏠 En matière de paiement direct des **pensions alimentaires** : la demande de paiement direct des pensions alimentaires devra être inscrite au **registre numérique des saisies des rémunérations**. Ce nouveau registre devra permettre d'avoir une visibilité de l'ensemble des mesures en cours et sera placé sous la supervision de la Chambre nationale des commissaires de justice

Ces dispositions entreront en vigueur d'ici le 1^{er} juillet 2025 au plus tard, un décret est attendu pour fixer la date et préciser l'application de ces mesures. Des dispositions transitoires sont également prévues pour les saisies en cours ou introduites avant l'entrée en vigueur de la réforme.

Articles de presse spécialisée :

[Revue Fiduciaire](#) :

[Saisie sur salaire : la nouvelle procédure qui entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 2025](#)

[Saisies sur salaire : le Conseil constitutionnel valide la réforme](#)

[Publication de la loi Justice : volet prud'hommes et saisie des salaires](#)

Editions Législatives : [Saisie sur salaire : "cette réforme risque de réduire l'accès à la justice de personnes qui sont souvent dans la précarité"](#)