

SNP actus paie et sociale

82^{ème} épisode

Infos en bref :

Le SMIC au 1^{er} janvier 2024

Le [Décret 2023-1216 du 20 décembre 2023](#) officialise le relèvement du taux du SMIC au 1^{er} janvier 2024 :

Le SMIC horaire brut passe ainsi à **11,65€**

Le taux est applicable en métropole, à La Réunion, Guadeloupe, Guyane, en Martinique, à St-Barthélémy, St-Martin, St-Pierre-et-Miquelon

A Mayotte le taux passe à 8,80€/h

Le relèvement du taux du SMIC entraîne l'augmentation de la valeur du « minimum garanti » qui sert de référence pour l'évaluation de l'avantage en nature repas dans les HCR : il passe à 4,15€ au 01/01/2024

BOSS : une rubrique dédiée aux JEI-JEU

Un [communiqué du BOSS du 4 décembre 2023](#) annonce l'arrivée d'une rubrique dédiée aux Jeunes Entreprises Innovantes et Jeunes Entreprises Universitaires.

La mise en service est prévue pour le 1^{er} avril 2024.

Alsace-Moselle : maintien du taux de cotisation à 1,30% pour 2024

Le Conseil d'Administration du Régime local d'Assurance Maladie d'Alsace-Moselle, lors d'une réunion du 14 décembre 2023, a décidé de maintenir le taux de cotisation à 1,30% sur 2024.

Un [communiqué de presse du 18 décembre 2023](#) relaye l'information.

Titres-restaurant : le BOSS annonce le montant maximum de part patronale exonérée pour 2024

Le BOSS, dans une [mise à jour du 22/12/2023](#), annonce que le montant maximum de la part patronale finançant les titres-restaurant était porté à 7,18€ au 01/01/2024

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

Comme annoncé dans la newsletter 2023-11, le régime dérogatoire applicable aux titres-restaurant, issu de la loi Pouvoir d'achat de l'été 2022 et qui devait prendre fin au 31/12/2023 est prolongé pour l'année 2024 ([loi n° 2023-1252 du 26 décembre 2023, JO du 27](#))

Cette prorogation permettra donc de continuer à utiliser en 2024 les titres-restaurant pour **acquérir tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable**

Barème des saisies sur salaires au 01/01/2024

Le [décret 2023-1228 du 20 décembre 2023](#) révisé le barème applicable en matière de saisies sur rémunérations, permettant de connaître la quotité saisissable du salaire en fonction de la rémunération et du nombre de personnes à charge

Assurance-Chômage : les règles actuelles prolongées jusqu'au 30/06/2024

Le [décret 2023-1230 du 21 décembre 2023](#) prolonge au plus tard jusqu'au 30/06/2023 les règles actuelles en matière d'indemnisation et de taux de cotisation d'assurance-chômage

Le gouvernement souhaite ainsi laisser davantage de temps aux partenaires sociaux pour finaliser les discussions à propos de l'emploi des seniors

Les [négociations en cours](#), pour information, prévoient notamment des modifications quant au dispositif Bonus-Malus et une baisse éventuelle du taux de cotisation de 0,05 points

BOSS – Précisions importantes sur la Prime de Partage de la Valeur récemment modifiée

Le régime de la PPV (prime de partage de la valeur) a récemment été modifié par l'entrée en vigueur, le 1^{er} décembre 2023, de certaines mesures issues de la [loi Partage de la Valeur](#) (cf Newsletter 2023-12 partie 1). Le BOSS est venu préciser, dans une [mise à jour du 22 décembre 2023](#), la portée de ces changements :

Placement de la PPV sur un plan d'épargne : attendre le décret

🔗 Le Questions-Réponses du BOSS précise actuellement, en introduction, que le placement de la PPV sur un plan d'épargne (PEE, PER...) prévu par la loi Partage de la Valeur, n'est **pas possible** :

Attention : Un décret d'application est nécessaire pour permettre le versement de la PPV sur ces plans. La mesure n'est donc pour l'instant pas applicable dans l'attente de la publication de ce décret. Une information sera communiquée dans cette rubrique lorsque le décret sera publié afin de préciser la date d'entrée en vigueur de ces règles.

Pour rappel, le placement de la PPV sur un plan d'épargne permettra au salarié de bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu, dans les situations où la prime ne serait pas défiscalisée (salariés au-dessus du seuil de revenus de 3 SMIC, ou en 2024 entreprises de 50 salariés et plus), dans les limites légales.

Versement de plusieurs PPV dans l'année : attention au formalisme et au fractionnement

Le BOSS confirme que la loi Partage de la Valeur prévoit la possibilité pour les employeurs d'attribuer deux primes par année civile, dans la limite du plafond global d'exonération (3000€ ou 6000€ selon les cas) et d'un versement par trimestre de chaque année.

🔗 Le BOSS suggère qu'en cas de versement fractionné sur l'année, l'employeur qui verserait 2 PPV distinctes devrait veiller à respecter un maximum d'un versement par trimestre (et **non pas un versement par trimestre et par prime**) :

L'accord ou la DUE instituant la prime peut prévoir un versement en plusieurs échéances sur l'année civile, dans la limite d'un versement par trimestre.

🏠 Il est également rappelé l'importance de **formaliser chacune des PPV distinctes** si plusieurs primes sont versées :

5.6 L'employeur qui décide d'attribuer deux primes au cours de l'année civile doit-il conclure un accord ou une DUE par prime ?

OUI. Chaque prime attribuée est unique. L'employeur doit donc conclure un nouvel accord ou prévoir une nouvelle DUE pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile. Il peut définir un montant, des salariés éligibles et une modulation différente du premier dispositif de prime qu'il a mis en place la même année.

Seuil de 50 salariés et plus : pas d'application du gel de franchissement de seuil

La loi Partage de la Valeur prolonge l'application, sur 2024, 2025 et 2026, du régime de faveur transitoire (exonération d'impôts et de CSG-CRDS si rémunération inférieure à 3 SMIC) applicable à la PPV en 2022 et 2023.

Cette prolongation du régime transitoire est toutefois réservée aux employeurs de moins de 50 salariés.

🏠 Le BOSS précise que l'effectif de 50 salariés s'apprécie selon les règles « sécurité sociale » (effectif moyen N-1 donc) toutefois il est signalé que **la neutralisation des effets de seuil**, en cas d'effectif atteint ou dépassé au titre de 5 années civiles consécutives, prévu pour certaines obligations, **ne s'applique pas ici** :

8.3 Comment est apprécié le seuil de moins de 50 salariés permettant de bénéficier de l'exonération prévue au sein de cette présente section ?

L'effectif de l'employeur est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, selon les modalités prévues par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du code de la sécurité sociale : il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Dans le cas d'une entreprise étrangère, il prend en compte l'ensemble des établissements situés en France et à l'étranger.

Les modalités de neutralisation des franchissements de seuils prévues au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'appliquent pas.

RF Paye - [Prime de partage de la valeur : le BOSS précise la réforme issue de la loi du 29 novembre 2023](#)

Capstan - [PPV : les modifications du BOSS applicables au 1er janvier 2024](#)

LFSS 2024 : publication après censure partielle devant le Conseil constitutionnel

La [loi de financement de la sécurité sociale pour 2024](#) vient d'être publiée au JO du 27/12/2023. Ses mesures entreront donc en vigueur, avec toutefois des modifications par rapport à celles annoncées dans la newsletter précédente, en raison de la décision du Conseil constitutionnel ([décision 2023-860 DC du 21 décembre 2023](#)) d'en censurer certaines.

Voici le récapitulatif de la LFSS 2024 indiquant les articles finalement censurés :

Arrêt de travail pour interruption médicale de grossesse

En cas d'interruption de grossesse justifiée par motif médical :

☞ Les femmes pourront bénéficier des **IJSS sans délai de carence**, dès le 1^{er} jour (date d'effet à prévoir par décret, au plus tard le 01/07/2024)

☞ Pas d'incidence sur le droit au « maintien de salaire employeur légal » qui intervient à partir du 8^{ème} jour

Remarque : l'entrée en vigueur de la mesure prévoyant une suppression similaire de la carence IJSS en cas de fausse couche est toujours en attente de son décret.

Frais de transport domicile-lieu de travail : extension aux services de location de vélos privés : [Censure du Conseil constitutionnel](#) :

~~L'employeur doit actuellement prendre en charge 50% des frais de transport des salariés engagés pour les trajets domicile-lieu de travail, ce qui comprend :~~

- ~~• Les frais de transport public~~
- ~~• Les frais d'abonnement aux services publics de location de vélos~~

☞ La LFSS 2024 (art. 22) ajoute à la liste les **frais d'abonnement aux services privés de location de vélos**

☞ ~~L'obligation sera effective à compter du 1^{er} juillet 2024.~~

△ Le Conseil constitutionnel a considéré qu'il s'agissait d'un « cavalier législatif »

Groupements d'employeurs : modification des règles de calcul des effectifs sécurité sociale

Actuellement les salariés mis à disposition par une entreprise, au profit d'une entreprise utilisatrice, comptent dans l'effectif « sécurité sociale » de l'entreprise qui met à disposition ces salariés.

Il en est de même pour les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs.

La LFSS 2024 (art. 21) prévoit qu'à compter d'une date à fixer par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2026 :

☞ Les salariés mis à disposition par un **groupement d'employeur** au profit d'un de ses membres **compteront dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice**, pour apprécier l'effectif « sécurité sociale », sauf pour la tarification AT/MP

☞ Pour la **tarification AT/MP**, par exception, ces salariés compteront dans les effectifs du **groupement d'employeurs**

Rupture conventionnelle : l'indemnité de rupture voit son régime social clarifié

Depuis le 1^{er} septembre 2023, le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle est modifié (*cf Newsletter SNP - 2023-08*), et ne distingue plus selon que le salarié est ou non en mesure de bénéficier d'une pension de retraite.

Toutefois, le code de la sécurité sociale pouvait présenter une ambiguïté car il subsistait une référence au régime fiscal pour la détermination des exonérations de cotisation.

Or le régime fiscal lui, n'a pas été modifié au 1^{er} septembre et distingue toujours selon que le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite : il y a donc une contradiction entre cette référence au fiscal et le caractère « unifié » qui devrait résulter de la réforme pour le volet social.

Le BOSS, dans l'intervalle, s'est positionné en indiquant que les indemnités de rupture conventionnelle étaient exonérées de cotisation même lorsqu'elles étaient imposables.

La LFSS (art. 23) lève le doute et modifie l'article [L242-1 du Code de la sécurité sociale](#), allant dans le même sens que l'interprétation donnée par le BOSS.

Ainsi lors de l'entrée en vigueur de la LFSS 2024 on pourra considérer comme confirmé le régime suivant pour l'indemnité de rupture conventionnelle :

☞ **Régime fiscal** : pas de changement, l'indemnité est toujours imposable pour les salariés en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse

☞ **Régime social** : l'indemnité est exonérée de cotisations et de CSG/CRDS dans les limites légales, sans tenir compte de sa fraction imposable

Réduction de cotisations patronales AF et maladie : les limites sont abaissées (désavantage pour les employeurs)

Actuellement :

- Le taux réduit de cotisations patronales Allocations Familiales (3,45% au lieu de 5,25%) bénéficie aux employeurs sur la rémunération des salariés n'excédant pas 3,5 SMIC sur l'année
- Le taux réduit de cotisations maladie (7% au lieu de 13%) bénéficie aux employeurs sur la rémunération des salariés n'excédant pas 2,5 SMIC sur l'année

Constatant que l'augmentation du taux du SMIC conduit logiquement à une hausse des limites d'exonération ci-dessus, le gouvernement a introduit dans la LFSS 2024 (art. 20) une mesure pour faire cesser cette augmentation automatique du taux du SMIC à prendre en référence :

👉 Le taux du SMIC à utiliser pour apprécier les seuils de 3,5 et 2,5 SMIC applicables à ces cotisations ne sont plus ceux en vigueur sur la période de calcul, mais sont **définitivement fixés au taux du SMIC applicable au 31 décembre 2023**.

👉 Un montant plancher est fixé : les limites d'exonération résultant de l'opération ci-dessus **ne pourront être inférieures à 2 fois le SMIC de l'année concernée**.

Un décret d'application sera encore nécessaire pour l'entrée en vigueur de cette mesure.

Collecte de la contribution de formation et de dialogue social par l'URSSAF : c'est prévu pour 2026

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la déclaration de contributions à la formation professionnelle continue et de taxe d'apprentissage, ainsi que leur collecte, s'effectuent via la DSN, et sont désormais adressées à l'URSSAF (ou MSA ou CGSS selon la situation de l'entreprise).

S'agissant de la contribution à la formation continue, ce transfert de la collecte de l'OPCO aux URSSAF n'a été effectif que pour la part légale de la contribution (0,55% ou 1% de la masse salariale de l'entreprise, selon que l'effectif est inférieur ou au moins égal à 11).

Or certaines entreprises sont assujetties, par exemple en vertu d'obligations conventionnelles, à un taux de contribution à la FPC supérieur au taux légal, voire à des contributions supplémentaires au financement du dialogue social. Ces contributions, supérieures au légal, ne pouvant être transférées aux URSSAF, continuent d'être collectées par les OPCO.

👉 La LFSS 2023 (art. 13) prévoit un **transfert possible de ces contributions à l'URSSAF dans certaines conditions** :

- Sont concernées les contributions conventionnelles de FPC et de dialogue social
- Les contributions seront transférables uniquement si elles respectent certaines caractéristiques relatives à leur assiette, leur taux, leur périodicité déclarative
- Une convention devra être préalablement conclue entre les partenaires sociaux de la branche professionnelle concernée et l'URSSAF caisse nationale ou la Caisse centrale de Mutualité agricole
- Le modèle de cette convention est encore à fixer par arrêté, et comportera des mentions obligatoires
- Le transfert ne pourra pas avoir lieu avant le **1^{er} janvier 2026** (et à compter du début de l'année civile suivant une période d'au moins 6 mois après signature de la convention)

URSSAF et AGIRC-ARRCO : le recouvrement des cotisations est aménagé

La LFSS 2024 corrige tout d'abord un point qui avait été censuré par le Conseil constitutionnel dans la LFRSS 2023 : l'abandon du transfert des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC aux URSSAF.

Les contributions AGIRC-ARRCO et APEC ne seront donc **pas transférées aux URSSAF** au 1^{er} janvier 2024 (article 13).

D'autres mesures sont prévues pour **renforcer toutefois la coordination** entre l'URSSAF et les caisses AGIRC-ARRCO :

- Opposabilité de certaines sources juridiques URSSAF aux caisses AGIRC-ARRCO (procédure d'arbitrage de l'ACOSS, circulaires SS, rescrit social URSSAF)
- Echéanciers de paiement : l'URSSAF répondra à leur demande en informant également l'AGIRC-ARRCO de sa réponse, et en cas d'accord, l'employeur obtiendra également un échéancier pour les cotisations patronales de retraite complémentaire
- Fiabilisation des DSN
- En cas de redressement URSSAF ayant un impact sur les droits des salariés, les caisses AGIRC-ARRCO seront informées pour permettre la correction de ces droits

Taxe sur les salaires : nouvelles exonérations

Concernant les **Groupes TVA** : Censure du Conseil constitutionnel : ~~sous certaines conditions, les rémunérations versées par l'employeur membre d'un assujetti unique d'un groupe TVA pourraient être exonérées de taxe sur salaires (art. 14).~~

⚠ Le Conseil constitutionnel a considéré qu'il s'agissait d'un « cavalier législatif »

Les **établissements publics de coopération environnementale** se rajoutent à la liste des employeurs exonérés de taxe sur salaires (art. 8).

Autres mesures

En matière de **retraite progressive** :

- Pour les mandataires sociaux : correction des textes pour empêcher l'exclusion « accidentelle » de certains mandataires sociaux depuis la loi du 14/04/2023
- Exclusion du bénéfice de la retraite progressive aux préretraités, sauf préretraite en cours au moment de la publication de la loi
- Correction d'une incohérence de procédure : les salariés souhaitant bénéficier d'une retraite progressive pourront le faire auprès de leur employeur sans attendre d'avoir l'âge requis (de façon que la signature d'un avenant à temps partiel ou réduit puisse être anticipée pour transmission à la caisse de retraite), afin de pouvoir effectivement bénéficier de leur retraite progressive dès le moment où ils y auront droit

Pour les **congés de proche aidant** : la LFSS 2024 crée un droit rechargeable à l'allocation journalière dont bénéficie le proche aidant, lorsque celui-ci s'occupe de plusieurs personnes.

Arrêts de travail : en cas de contre-visite diligentée par l'employeur : Censure du Conseil constitutionnel :

- ~~Le médecin contrôleur devra transmettre au service du contrôle médical de la CPAM son rapport y compris quand il estime que la durée de l'arrêt prescrit n'est pas justifiée~~
- ~~La transmission du rapport devra être faite dans les 72h, contre 48h actuellement~~
- ~~Par défaut, la CPAM devra suspendre les IJSS (à compter du moment où le salarié sera informé de la décision, ou, en cas de durée jugée injustifiée, à compter de l'échéance retenue par le médecin contrôleur)~~
- ~~Dans le cas contraire, la CPAM devra procéder à un nouvel examen~~
- ~~Le nouvel examen par la CPAM sera obligatoire dans certains cas : en cas d'affection longue durée, ou pour suspendre les IJSS suite à une impossibilité par le médecin contrôleur d'examiner l'assuré~~

⚠ Le Conseil constitutionnel a déclaré le a du 3° de l'article 63 de la LFSS 2024 contraire à la Constitution

Pour les **arrêts de travail prescrits en téléconsultation** :

- Les arrêts prescrits ou prolongés lors d'une téléconsultation ne pourront pas porter sur plus de **3 jours** ou avoir pour effet de **porter à plus de 3 jours** la durée d'un arrêt de travail en cours...
- ...sauf prescription par le médecin-traitant ou la sage-femme référente de l'assuré...
- ...ou sauf impossibilité justifiée de consulter, en « présentiel » un professionnel médical compétent

Articles de presse spécialisée :

RF Paye - [Effectif sécurité sociale et salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs : la LFSS 2024 change les règles](#)

RF Paye - [LFSS 2024 : abandon du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC](#)

RF Paye - [LFSS 2024 : les contributions conventionnelles de formation et de dialogue social vont pouvoir être recouvrées par les URSSAF, mais pas avant 2026](#)

RF Paye - [La LFSS 2024 met le holà sur les réductions de taux des cotisations patronales maladie et allocations familiales](#)

[gestiondelapaie.com](#) - [PLFSS 2024 : 4 nouveaux amendements "paye/RH" adoptés en deuxième utilisation de l'article 49,3](#)

[gestiondelapaie.com](#) - [PLFSS 2024 : de nouvelles mesures pour limiter les arrêts de travail](#)

RF Paye - [LFSS 2024 le Conseil constitutionnel censure plusieurs mesures intéressant les services RH et paye](#)

[culture-rh.com](#) - [LFSS 2024 : quel impact pour les gestionnaires de paie ?](#)

Sortie de la DFS : plusieurs nouveaux secteurs concernés au 1^{er} janvier 2024

Après les secteurs de la propreté, de la construction, du transport routier de marchandises, de l'aviation civile, et des journalistes, le BOSS annonce la sortie progressive de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour de nouveaux secteurs à compter du 1^{er} janvier 2024 :

- Les casinos et cercles de jeu, où le taux de la DFS est à 8%
- Le spectacle (spectacle vivant et spectacle enregistré) où le taux de la DFS est à 20 ou 25% selon les professions
- Les VRP où le taux de la DFS est à 30%

Pour les casinos et cercles de jeu ([communiqué BOSS du 15/12/2023](#)) :

Le taux de la DFS applicable en 2023 (8 %) est réduit de 1 point par an à compter de 2024, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2031.

Pour le spectacle ([communiqué BOSS du 22/12/2023](#)) :

Pour le spectacle vivant et le spectacle enregistré à 20 %, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 1 point pendant 2 ans, puis de 2 points à compter du 1er janvier 2026 pendant 3 ans, puis de 3 points à compter du 1er janvier 2029 pendant 4 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032.

Pour le spectacle vivant et le spectacle enregistré à 25 %, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points pendant 2 ans, puis de 3 points à compter du 1er janvier 2026 pendant 7 ans, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032.

Pour les Voyageurs Représentants Placiers ([communiqué BOSS du 22/12/2023](#)) :

Pour les VRP, à compter du 1er janvier 2024, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit de 2 points chaque année, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2038.

Pour l'ensemble de ces secteurs :

En contrepartie de la sortie progressive de la DFS pour ces secteurs, certains assouplissements sont accordés :

Dans le contexte de la suppression progressive de la déduction forfaitaire spécifique, par tolérance, son bénéfice est admis, dans ces secteurs, même en l'absence de frais professionnel réellement supporté par un salarié, et ce dès le 1^{er} janvier 2023.

L'ensemble des remboursements de frais professionnels peut faire l'objet d'un cumul avec la déduction forfaitaire spécifique. Le cas échéant, l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais professionnels et des prises en charge directes par l'employeur n'est pas obligatoire avant l'application de la déduction forfaitaire spécifique.

Par ailleurs, en vue de faciliter les modalités de gestion des informations concernant les salariés bénéficiaires de ce dispositif en cours d'extinction, il est admis que le consentement des salariés couvre la totalité de la période de transition dans les conditions suivantes :

Si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée indéterminée par l'employeur, il couvre, pour ces salariés, la période restant à courir jusqu'à la suppression du dispositif. En revanche, si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée déterminée par l'employeur, celui-ci devra de nouveau demander leur consentement à l'issue de cette période, et ce jusqu'à la suppression du dispositif.

En l'absence de convention collective ou d'accord collectif du travail prévoyant explicitement l'application de la DFS, ou d'accord du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du comité social et économique, l'application de la déduction forfaitaire spécifique à tout salarié embauché à compter du 1er janvier 2023 est quant à elle conditionnée au recueil de son consentement. L'employeur a la possibilité de proposer explicitement à son salarié que son accord vaut pour une période qui soit supérieure à la durée du contrat, en vue d'appliquer la DFS au titre de contrats ultérieurs exercés auprès de ce même employeur au cours de la période couverte. Lorsque le travailleur ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord. Le salarié a la possibilité de demander à tout moment à renoncer au bénéfice de la DFS. Sa décision prend effet à compter de l'année civile suivante.

Voir la mise à jour du BOSS [§2300 et suivants de la rubrique Frais Professionnels](#).