



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

ACTUALITE SOCIALE

20 février 2024



CLUB SOCIAL



Jocelyn BOUVIER, Consultant en droit social, Infodoc-experts



Annabel CORDELLIER, Expert-comptable

En partenariat avec

SOMMAIRE



1. Chiffres clés
2. Seuils d'effectifs
3. Focus paie nouvelle CCN Métallurgie
4. Actualité législative et réglementaire
5. Jurisprudence



En partenariat avec



CHIFFRES CLÉS

Évolution du SMIC



Date	Taux horaire brut	Brut en euros 35h	% augmentation	Commentaire
01/2021	10,25 €	1 554 €	0,99 %	+15 € bruts / mois
01/2022	10,57 €	1 603 €	3,12 %	+49 € bruts / mois
05/2022	10,85 €	1 645 €	2,65 %	+42 € bruts / mois
08/2022	11,07 €	1 679 €	2,03 %	+34 € bruts / mois
01/2023	11,27 €	1 709 €	1,81 %	+30 € bruts / mois +106 € bruts en 1 an + 6,62 % en 1 an
05/2023	11,52 €	1 747 €	2,22 %	+38 € bruts / mois
01/2024	11,65 €	1 767 €	1,13 %	+20 € bruts / mois +58 € bruts en 1 an + 3,39 % en 1 an

En partenariat avec



Validation trimestre(s) de retraite

Depuis 2014, il faut avoir cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à **150 x SMIC horaire brut** du 01/01 pour **valider un trimestre de retraite** dans le régime de base des salariés et des régimes alignés

Année	Rappel Taux horaire brut SMIC	1 trimestre 150 SMIC	4 trimestre 600 SMIC
2021	10,25 €	1 537,50 €	6 150 €
2022	10,57 €	1 585,50 €	6 342 €
2023	11,27 €	1 690,50 €	6 762 €
2024	11,65 €	1 747,50 €	6 990 €



! Du fait du **plafond de la Sécurité sociale** fixé à **3 864 € à compter de 2024**, pour valider 4 trimestres, il faut au moins **2 fiches de paie** sur l'année civile considérée

En partenariat avec



IJSS conditions de versement

- **Avoir travaillé** un tiers-temps, soit **150 heures au cours des 3 mois** précédant la date de l'arrêt de travail
- Ou **avoir cotisé sur au moins 1 015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois** précédant la date de l'arrêt de travail
 - ✓ *Exemple*
 - *Pour un arrêt de travail débutant le 01/03/2024*
 - *1 015 x 11,65 € = SMIC horaire brut au 01/01/2024*
 - **11 824,75 €** du 01/09/2023 au 28/02/2024



1 015 / 6 = 169,16 h donc un peu plus que **SMIC 169 heures pour les mandataires sociaux qui veulent bénéficier des IJSS** (> 1 971 € bruts par mois)

En partenariat avec

Chiffres clés 01/2024



Niveau de rémunération	Brut en euros	PAS non perso	Taux ch. patr.	Commentaires
SMIC	1 767 €	0 %	1,67 %	Max allègements de charges = taux AT +TA+FPC Et en sus PP complémentaire santé
1,6 x SMIC	2 827 €	5,30 %	33,61 %	Plus d'allègements de charges (ex Fillon)
non cadre	3 950 €	9,90 %	33,81 %	
cadre	3 950 €	9,90 %	35,32 %	APEC + prévoyance cadres 1,5 %
2,5 x SMIC*	4 369 €	11,90 %	39,81 %	Complément maladie 6 % (ex CICE)
3,5 x SMIC*	6 116 €	15,80 %	41,58 %	Complément allocations familiales 1,80 %
10 000 €	10 000 €	20,00 %	42,18 %	

*NB : Complément maladie 6 %
et allocations familiales 1,80 %
dès le 1^{er} euro dès lors qu'on
ne cotise pas à Pôle emploi*

* SMIC désormais bloqué au niveau du 31/12/2023 soit > 52 417 € annuels et > 73 384 € annuels

En partenariat avec

Pourquoi embaucher en CDI plutôt qu'en CDD



Les cas de recours au CDD sont limités



- ❖ Remplacement d'un salarié absent
- ❖ Surcroît temporaire d'activité
- ❖ Contrat saisonnier
- ❖ Dans l'attente de l'arrivée d'un salarié définitivement embauché en CDI



La période d'essai



- ❖ Est plus courte dans un CDD
 - 1 jour calendaire par semaine de contrat dans la limite de 2 semaines pour les CDD < 6 mois
 - 1 mois pour les CDD > 6 mois
- ❖ Est le plus souvent de **2 mois** pour un non cadre et pourra être **renouvelée** si la convention collective le permet dans le cadre d'un CDI

A l'issue de la période d'essai et en fin de CDD



Le CDD ne pourra être rompu



- ❖ Qu'en cas de faute grave
- ❖ Ou si le salarié trouve un CDI (avec préavis de 48 heures)

Surcoût des CDD



- ❖ Indemnité de précarité à verser (10 % des salaires bruts perçus hormis contrats saisonniers)
- ❖ **Perte des allègements de charges si la rémunération est proche du SMIC**
 - ❖ Pour un CDD d'un mois au SMIC : - 169 €
on passe de 702 € d'allègements de charges à 533 €
 - ❖ Pour un CDD de 3 mois au SMIC : - 506 €
on passe de 3 x 702 € = 2 106 € à 1 600 €



SEUILS D'EFFECTIFS

Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs



Obligations dès l'embauche du 1^{er} salarié

- Réaliser la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) dans les 8 jours précédant la prise de fonction du salarié
- Adhérer à une caisse de retraite, une prévoyance obligatoire pour les cadres, selon dispositions conventionnelles pour les non-cadres et une complémentaire santé
- Prévoir une visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail (délai de 3 mois à compter de la date d'embauche)
- Mettre en place d'un registre unique du personnel
- Rédiger le Document Unique d'Evaluation des Risques

En partenariat avec



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Sur les cotisations et contributions à payer ou sur la perte d'exonération

- Effectif moyen selon le code de la Sécurité Sociale*
- Au niveau de l'entreprise (sauf pour le versement mobilité)
- 11 / 20 / 50 / 250 salariés
- Taux supérieur uniquement si l'effectif reste supérieur ou égal 5 années civiles consécutives

* Les mandataires et les intérimaires ne sont pas pris en compte

En partenariat avec



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Effectif de 11 salariés et plus *

- Forfait social au taux de 8 % sur parts patronales de prévoyance et retraite supplémentaire
- Formation professionnelle au taux de 1 % au lieu de 0,55 %

* Les mandataires et les intérimaires ne sont pas pris en compte.

En partenariat avec



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Effectif d'au moins 11
salariés dans une même
zone de transport *

- Versement mobilité s'il existe dans la zone de transport
- Particularité avec la notion de salariés rattachés au Registre Unique du Personnel
- Exception pour les salariés qui exercent leur activité hors de l'établissement de l'employeur plus de 3 mois consécutifs dans une zone où est institué le versement mobilité

* Les mandataires et les intérimaires ne sont pas pris en compte.

En partenariat avec



RAPPEL Versement mobilité

- ❖ Concerne les entreprises qui emploient **au moins 11 salariés dans le ressort d'une zone de versement mobilité**

- ✓ ! Communautés Urbaines = une zone donc si 7 salariés à Andrésy + 6 à Poissy = 13 qui cotisent au taux de 2,01 %

- ❖ **Notion de rattachement au Registre Unique du Personnel**

- ✓ Depuis le 01/01/2019



- ❖ **Exception**

- ✓ **Salariés qui exercent hors de l'établissement de l'employeur plus de 3 mois consécutifs dans une zone où est institué le versement mobilité**

- Un salarié rattaché au siège de Paris exerce depuis Toulouse ok exo mais si bourgade où il n'y a pas de versement mobilité, cotise à Paris

En partenariat avec

Choix du siège en fonction du versement mobilité



Paris

Versement
mobilité à
3,20 % (à partir
du 01/02/24)

Strasbourg

Versement
mobilité à 2 %

Régime local
avec part
salariale à
1,30 %



En partenariat avec

Alsace Moselle



Quelle distinction faites-vous entre régime local et droit local ?

Régime local



- ❖ Cotisation obligatoire salariale 1,30 % du salaire brut
 - ❖ Qui permet d'être mieux remboursé au niveau des dépenses de santé (90 % au lieu de 70 % consultation médecine générale)
 - ❖ Qui permet généralement de payer moins cher la complémentaire santé

Droit local



- ❖ Droit local = ensemble de règles qui s'appliquent aux salariés qui travaillent en Alsace-Moselle
 - ❖ Jours fériés supplémentaires : Vendredi Saint et Saint-Etienne
 - ❖ Maintien spécifique en cas d'arrêt maladie
 - ❖ Préavis plus courts
 - ❖ (...)

Régime local (les 1,30 %)



❖ Il concerne

- ✓ les salariés exerçant une **activité en Alsace-Moselle** d'une entreprise située dans un des trois départements
- ✓ les salariés d'un **établissement implanté dans ces départements** qui exercent une activité itinérante dans d'autres départements hors Alsace-Moselle
- ✓ les salariés itinérants rattachés à un établissement hors Alsace-Moselle, mais qui exercent **au moins pour partie leur activité en Alsace-Moselle**. Le contrat doit mentionner l'activité en Alsace-Moselle du salarié

Si siège en Alsace-Moselle et salariés itinérants même hors Alsace-Moselle : affiliation régime local obligatoire
Mais pas application des règles du droit local



En partenariat avec



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Effectif de 11 salariés et plus selon le Code du Travail*

- Mise en place obligatoire d'un comité social et économique (CSE) si effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs

* Les intérimaires « surcroît d'activité » sont pris en compte

En partenariat avec



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Effectif de moins de 20 salariés *

- Déduction forfaitaire patronale TEPA pour les salariés éligibles à la réduction dite Fillon
 - 1,50 € par heure supplémentaire effectuée
 - 10,50 € par jour de repos pour les salariés en forfait annuel en jours
- Contrepartie obligatoire en repos de 50 % pour les heures supplémentaires hors contingent

* Les mandataires et les intérimaires ne sont pas pris en compte.



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Effectif de plus de 20
salariés *

- Déduction forfaitaire patronale TEPA pour les salariés éligibles à la réduction dite Fillon : 0,50 € par heure supplémentaire effectuée
- Contrepartie obligatoire en repos de 100 % pour les heures supplémentaires hors contingent
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

* Les mandataires et les intérimaires ne sont pas pris en compte.

Obligation Emploi Travailleurs Handicapés



A payer à l'Urssaf

DSN 05/2024

Attendue 6 ou 15 mai 2024

- Entreprises de plus de 20 salariés
- Obligation d'emploi = effectif x 6 %
 - Salariés avec RQTH (pris en compte pour 1 ou 1,5 > 50 ans)
- Contribution brute = nb x 11,65 € x 400* (4 660 € minimum)
 - Dépenses déductibles
 - Ecrêtement si contribution 2023 > contribution 2022 (abattement de 66 % de la différence)

* x 400 pour < 250 salariés, x 500 pour 250-749, x 600 pour > 750
! x 1 500 pour les entreprises qui n'ont rien fait en 5 ans

23

En partenariat avec

OETH gare aux arnaques !



Site Urssaf = site de
référence

Obligation d'emploi des
travailleurs handicapés -
OETH - Urssaf.fr

- E-mailing frauduleux intitulé « MISE A JOUR BOETH 2024 » envoyé par AGEIPHF = Association et Gestion d'Embauche des Personnes Handicapées de France pour créer une confusion avec l'AGEFIPH
- Site oeth.org qui indique dans la partie EMPLOYEUR \ vos obligations « une contribution (...) doit être versée à OETH » alors qu'en observant bien ici OETH signifie Objectif Emploi Travailleurs Handicapés et non Obligation



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Effectif de plus de 50
salariés *

- FNAL supplémentaire à 0,5 % au lieu de 0,1 %
- Coefficient Fillon à 0,3234 au lieu de 0,3194
- Effort construction à 0,45 %
- Participation légale : obligation de mise en place
- Index égalité professionnelle à publier chaque année pour le 1^{er} mars N+1 au plus tard
- Mise en place d'un règlement intérieur

* Les mandataires et les intérimaires ne sont pas pris en compte.



Conséquences du franchissement des seuils d'effectifs

Effectif de plus de 250
salariés *

- Forfait social à 20 % sur l'intéressement et l'abondement PEE PERECO

* Les mandataires et les intérimaires ne sont pas pris en compte.



Tarification AT

Rappel, 3 modes de tarification existent

Tarification
collective < 20
salariés (< 50 en
Alsace-Moselle)

Tarification
individuelle > 150
salariés (> 300
pour le BTP en
Alsace-Moselle)

Tarification **mixte**

En partenariat avec

RAPPEL Taux fonctions support



- ❖ Depuis le 02/03/2017, le taux bureau a été remplacé par le **taux fonctions supports de nature administrative**
 - ✓ Secrétariat
 - ✓ Accueil
 - ✓ Comptabilité
 - ✓ Affaires juridiques
 - ✓ Gestion financière
 - ✓ Ressources humaines
- ❖ Les entreprises en **taux collectif et mixte** peuvent solliciter l'attribution de ce taux
- ❖ L'absence d'exposition au risque concerne dorénavant le **local où travaille le salarié**
 - ✓ Le local n'est pas exposé s'il est fermé
 - ✓ Les conditions d'accès du salarié ne sont plus prises en compte

En partenariat avec



Nouvelle CCN DE LA METALLURGIE : FOCUS PAIE

Nouvelle classification statut cadre / prévoyance cadres



Cotations et groupes d'emplois (points de vigilance)

- 55 cotations regroupées en 18 classes d'emploi, puis 9 groupes d'emplois (A à I)
- Groupes C6 et D : sur option de l'entreprise possibilité de les inclure dans la prévoyance cadre (! Prévoir une DUE)
- **Groupe E : bénéficiaire de la prévoyance cadres**
- **Groupes F à I : sont cadres**
- NB : le changement de classification fait l'objet d'un **courrier d'information accompagné d'une fiche de poste**. Le salarié dispose d'un mois à compter de la réception du courrier pour demander des explications. A l'issue de ce délai, l'employeur sera considéré comme ayant rempli ses obligations

En partenariat avec

Nouvelle prime d'ancienneté / complément prime d'ancienneté



Dispositions transitoires
mises en place par la CCN

- Prime d'ancienneté conventionnelle pour les non-cadres (groupes A à E)
- Si montant inférieur à celui perçu en 12/2023, alors complément mensuel jusqu'au rattrapage par la nouvelle prime d'ancienneté
- *Nouvelle CCN Métallurgie*
 - *Salarié ayant 8 ans d'ancienneté classé A1,*
 - *Prime d'ancienneté : $5 \text{ €} \times 1,45 \% \times 100 \times 8 \text{ ans} = 58 \text{ €}$*
- *CCN Métallurgie du Bas-Rhin*
 - *Prime d'ancienneté : 3 % après 3 ans d'ancienneté + 1 % par an avec max 15 %, base rém° min. hiérarchique*
 - *Coeff $140 \times 5,65 \text{ €} \times 1,05 \times 8 \% = 66,44 \text{ €}$*
 - *D'où complément mensuel : $66,44 - 58 = 8,44 \text{ €}$*

! Certaines entreprises avaient accordé des primes d'ancienneté aux cadres

En partenariat avec



Travail de nuit / travail exceptionnel de nuit

Définition du travail de nuit selon la CCN

- Tout travail de nuit effectué **entre 21h et 6h**
- Ou autre période de 9h consécutives comprenant l'intervalle 24h-5h sur autorisation de l'inspection du travail

Travail de nuit

- Salarié qui accomplit, **au moins 2 fois/semaine**, selon son horaire habituel, **au moins 3 h de nuit**
- Ou effectuée, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail de nuit
- **Majoration** du salaire réel égale à **15 % du salaire minimum hiérarchique**
- NB : la qualification de travailleur de nuit est établie dans la mesure du possible dès la planification des horaires du salarié
- Penser à déclarer le critère de pénibilité

Travail de nuit exceptionnel

- Majoration du salaire réel égale à **25 % du salaire de base**



! Champ ouvert à la négociation dans un sens plus ou moins favorable



Maintien maladie

- ❖ Indemnisation sur l'année civile du début de l'absence
- ❖ Les anciens cadres devenus non-cadres bénéficient des règles de maintien de salaire attachées aux cadres (**sans pour autant relever obligatoirement de la prévoyance cadres !**)
- ❖ Les dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent, même si elles sont moins avantageuses que les dispositions de la CCN territoriale antérieure car il n'y a **pas de dispositions transitoires**
 - Exemple : Salarié en arrêt maladie depuis le 18/09/23 et toujours en arrêt au 31/01/24

Maintien selon CCN du Bas-Rhin

- Ancienneté de 0 à 4 ans
- Maintien 3 mois à 100 %
- Puis maintien 3 mois à 50 %

Maintien selon nouvelle CCN Nationale

- Groupes A à E
- Ancienneté de 1 à 5 ans
- Maintien 100 % pendant 90 jours

Plus de maintien au 01/01/2024 car le salarié a déjà bénéficié d'un maintien à 100 % pendant 90 jours

En partenariat avec

Maintien CP supplémentaires



Si le salarié bénéficie au **1^{er} janvier 2024**, en application des dispositions conventionnelle « anciennes » (nationales ou territoriales), d'un nombre de CP supplémentaires **>** au nouveau nombre prévu par la CCN nouvelle de la Métallurgie
=

Maintien de son nombre de jours de CP
(entrée dans le groupe fermé)

Si le salarié bénéficie au **1^{er} janvier 2024**, en application des dispositions conventionnelle « anciennes » (nationales ou territoriales), d'un nombre de CP supplémentaires **< ou =** au nouveau nombre prévu par la CCN nouvelle de la Métallurgie
=

Bénéficie du nombre de jours prévu par la CCN nouvelle de la Métallurgie

A l'issue de la période de **5 ans à compter du 1^{er} janvier 2024**
« réexamen » de la situation des salariés
=
Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période, en application des dispositions conventionnelle « anciennes » (nationales ou territoriales), d'un nombre de CP supplémentaires **>** à celui résultant de la CCN nouvelle de la Métallurgie : **il conserve, à l'issue de cette période, son nombre (entrée dans le groupe fermé) ; a contrario application de la CCN nouvelle de la Métallurgie**

En partenariat avec

Maintien CP supplémentaires Ingénieurs et cadres



Dans la CCN Métallurgie
ingénieurs et cadres,

Le cadre âgé de plus de 30 ans
et ayant 1 an d'ancienneté avait
droit à 2 jours de CP
supplémentaires

Celui de plus de 35 ans
et 2 ans d'ancienneté
à 3 jours de CP supplémentaires

La nouvelle CCN de Métallurgie
prévoit :

Après 2 ans d'ancienneté :
+ 1 jour

+ 2 jours si le salarié à au moins
45 ans

Et

Après 20 ans d'ancienneté
+ 3 jours si le salarié à plus de
55 ans

Dans 5 ans, on devra voir le nombre
de CP supplémentaires auxquels le
salarié aurait eu droit selon les
dispositions de la CCN Ingénieurs et
cadres et comparer à ses droits selon
les dispositions de la CCN nouvelle de
la Métallurgie

En partenariat avec

Maintien CP supplémentaires CCN Bas-Rhin



Dans la CCN du Bas-Rhin,

Après 10 ans d'ancienneté
+ 1 jour

Après 15 ans d'ancienneté
+ 2 jours

Après 20 ans d'ancienneté
+ 3 jours

La nouvelle CCN de Métallurgie
prévoit :

Après 2 ans d'ancienneté :
+ 1 jour

+ 2 jours si le salarié à au moins
45 ans

Et

Après 20 ans d'ancienneté
+ 3 jours si le salarié à plus de
55 ans

Dans 5 ans, on devra voir le nombre
de CP supplémentaires auxquels le
salarié aurait eu droit selon les
dispositions de la CCN du Bas-Rhin et
comparer à ses droits selon les
dispositions de la CCN nouvelle de la
Métallurgie

En partenariat avec



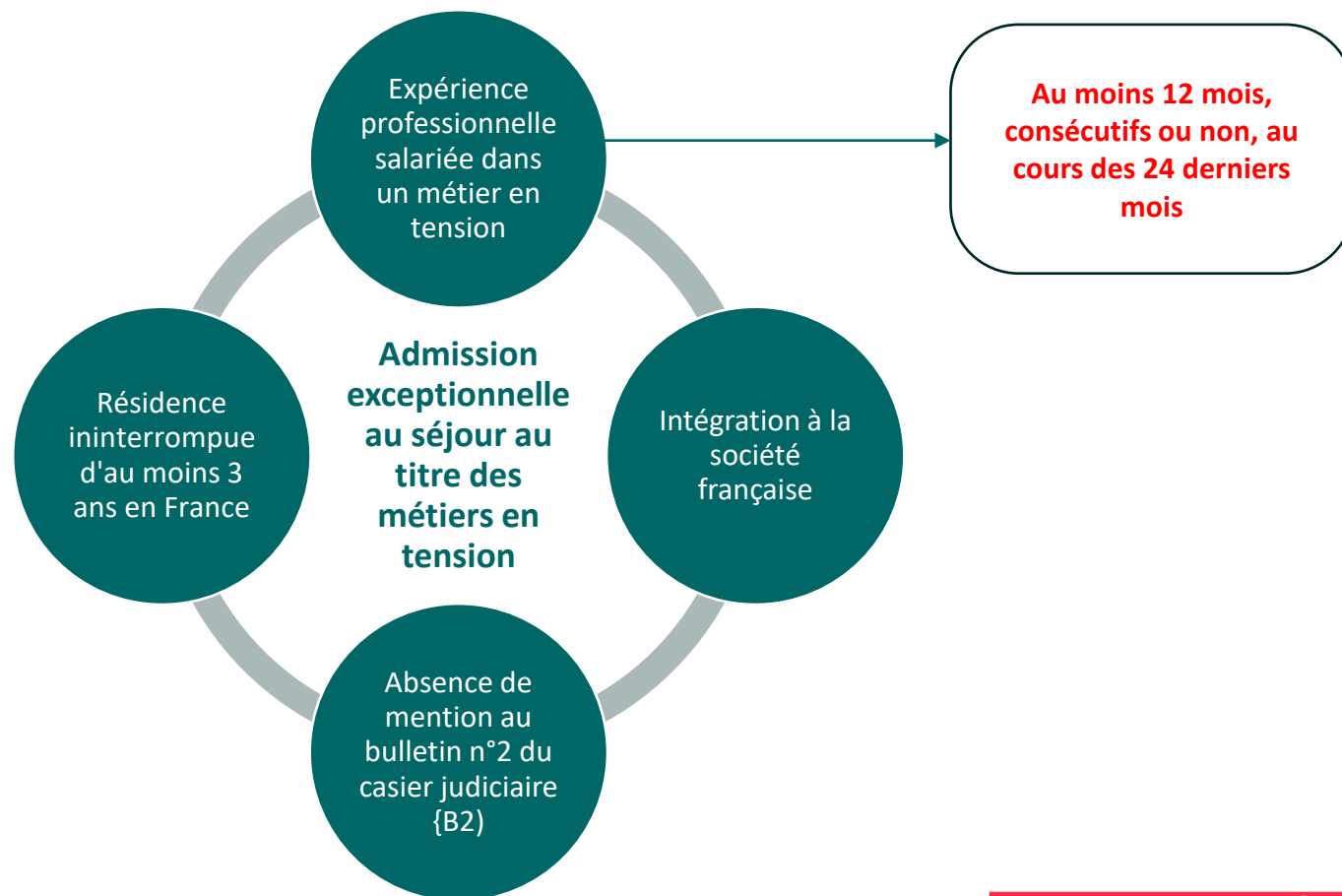
ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

Loi immigration : impact social



Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024

**Dispositif
applicable
jusqu'au 31
décembre 2026**



En partenariat avec

Loi immigration : impact social



Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024

Création carte de séjour pluriannuelle mention « talent–salarié qualifié »

- Carte d'une durée de 4 ans
- Diplôme ≥ master ou recruté dans une JEI ou en mission interentreprise ou inter – groupe avec contrat de travail français

Création carte de séjour pluriannuelle mention « talent–profession médicale et de la pharmacie »

- Carte d'une durée de 4 ans
- Médecin, dentiste, sage-femme, pharmacien

3 renouvellements consécutifs maximum des cartes de séjour temporaire

- Notamment la carte de séjour « salarié »

Remplacement de la contribution OFII par une amende administrative

- Possibilité de minoration supprimée

Doublement de l'amende pénale en cas de travail irrégulier

- 30 000 € employeur personne physique
- 150 000 € employeur personne morale
- 200 000 € Infraction en bande organisée

En partenariat avec

Cumul emploi-retraite



Circulaire Agirc-Arrco 2024-4-DRJ

Bénéfice d'une
2^{ème} pension
correspondant
aux points
acquis
pendant le
cumul emploi-
retraite

À compter du 1^{er} janvier 2024 au titre des périodes d'activité postérieures au 31 décembre 2022

Liquidation de l'ensemble des pensions de retraite personnelles au titre des régimes légalement obligatoires

Remplir les conditions d'âge et de durée d'assurance permettant le bénéfice d'une pension de retraite de base à taux plein

Points attribués en contrepartie des cotisations calculées sur la tranche 1 des rémunérations

- Les cotisations correspondant à la tranche 2 des rémunérations resteront non-génératrices de droits.

Aucun droit attribué au titre de périodes non cotisées

- Incapacité de travail, activité partielle...

Aucun droit attribué au titre de périodes de chômage indemnisé

Liquidation de la 2^{ème} pension subordonnée à la cessation de l'activité professionnelle exercée au titre du cumul emploi-retraite et à la demande de liquidation du retraité

En partenariat avec



JURISPRUDENCE

Congés payés



Décision n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024

**Conformité des dispositions légales
relatives à l'acquisition des congés payés**

Droit au repos du salarié garanti

Pas de différence de traitement
injustifiée entre salariés malades et
salariés en AT/MP



En partenariat avec

Visite de reprise



Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-18437

Le salarié est-il à la disposition de l'employeur
pour passer la visite médicale de reprise ?

Arrêt de
travail du 26
août 2019 au
9 novembre
2019

Avis
d'inaptitude
le 8 janvier
2020

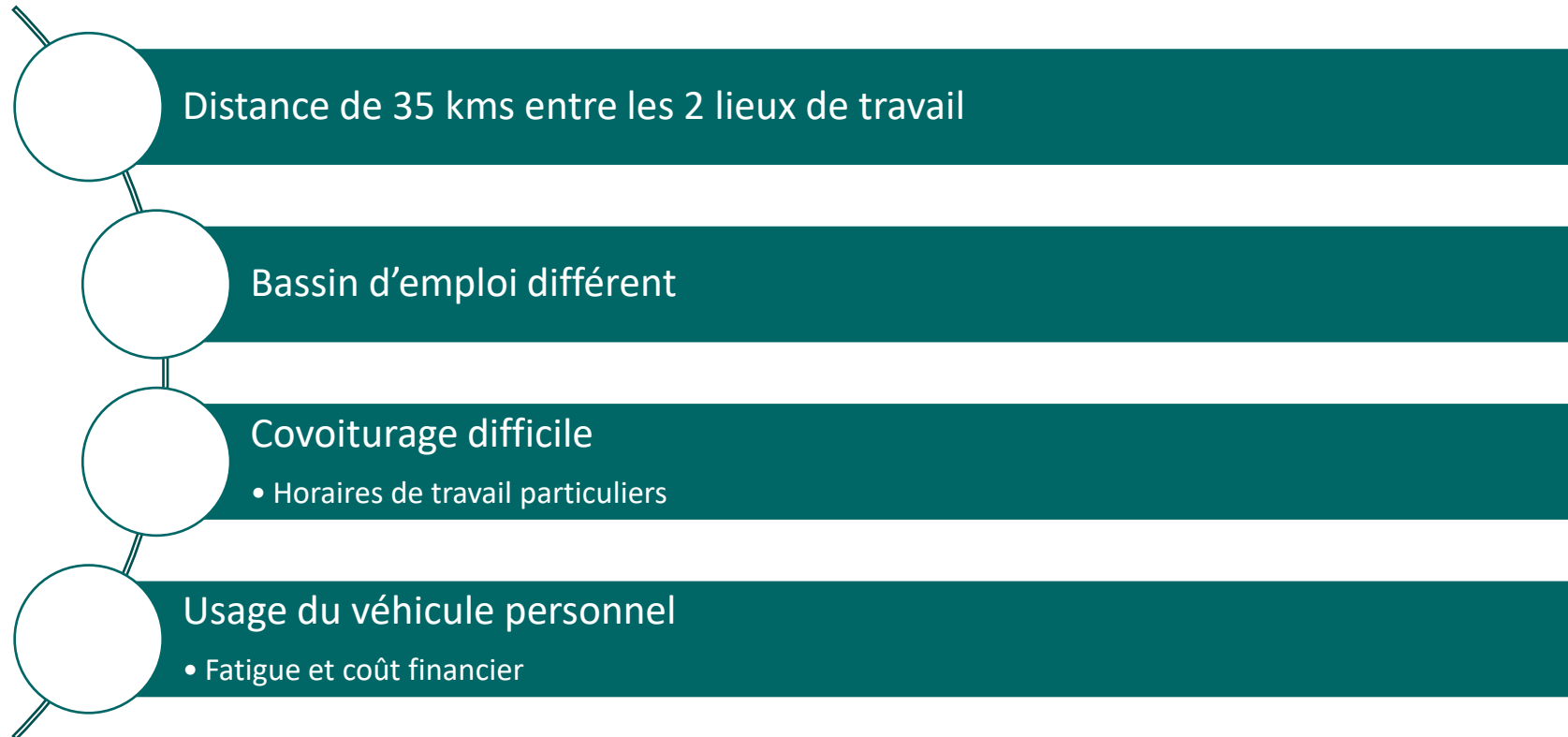
Rappel de salaires

En partenariat avec

Modification du lieu de travail



Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-19752



**Secteur
géographique
différent =
modification
du contrat de
travail**

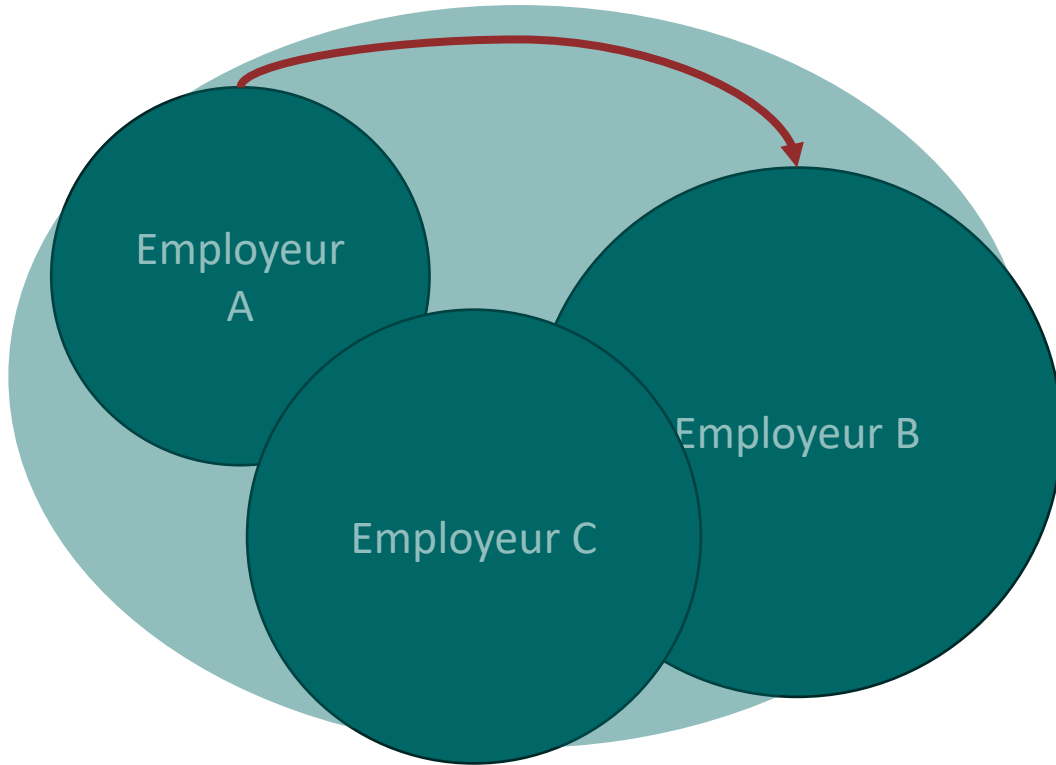
En partenariat avec

Transfert conventionnel du contrat



Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-18240

La clause de mobilité intragroupe est-elle opposable au salarié ?



En partenariat avec

Nullité de la clause

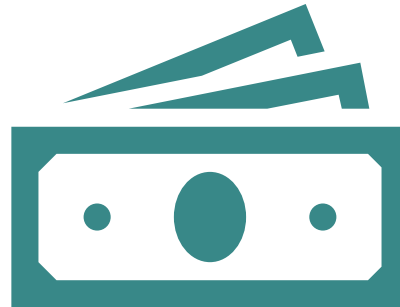
Le changement d'employeur prévu et organisé par voie conventionnelle suppose l'accord exprès du salarié

Païement du salaire



Cass. soc. 17 janvier 2024, n° 21-19040

La mention du
païement du
salaire sur le
bulletin vaut-elle
preuve du
païement ?

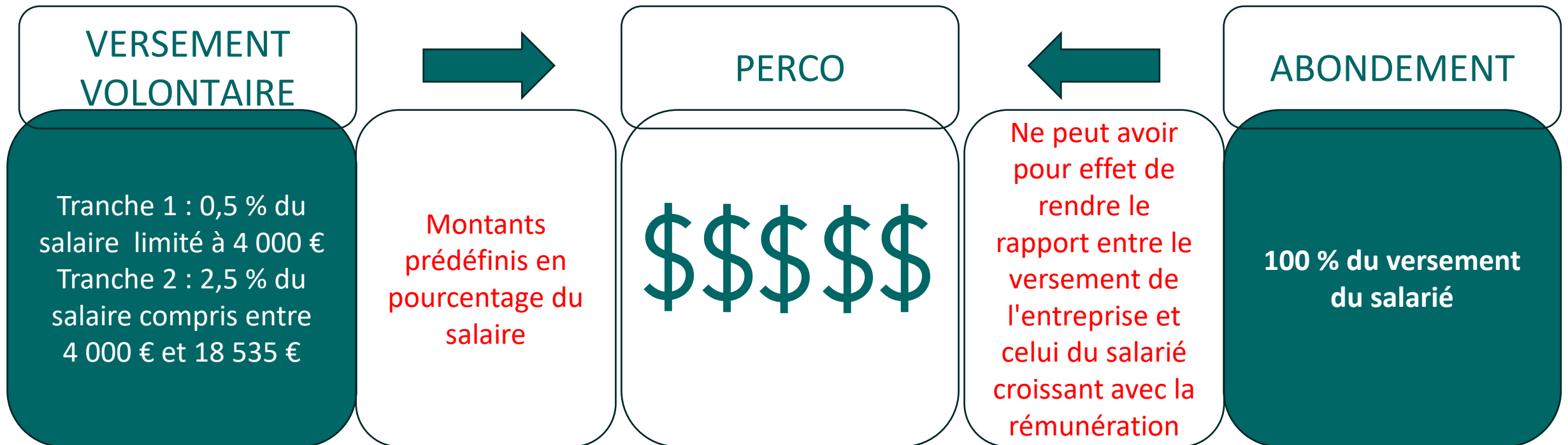


Nonobstant la
délivrance de
la fiche de
paie,
l'employeur
doit prouver le
païement du
salaire

Abondement



Cass. soc. 1^{er} février 2024, n° 22-16581



En partenariat avec



Merci de votre attention