



ACTU SOCIALES

FÉVRIER 2024

FOCUS

GRATIFICATION DE STAGES

- En 2024 le minimal horaire passe à 4,35€
- En 2024 le minimal mensuel passe à 669,90€ pour 154 heures réalisées.

Cette indemnité est due dès que la durée excède 2 mois.

- 1 mois = 22 jours
- 7 heures = 1 jour

La gratification est due au 44^{ième} jours (base 7h/jour) ou à la 309^{ième} heure.



Simulateur
de gratification
d'un stagiaire

Julien Sene
Manager service Social, Paie & RH

Matthias Fray
Juriste Senior en Droit Social

www.gva.fr

BRÈVE

CONGÉS PAYÉS

- Les dispositions du Code du travail sont actuellement en contradiction avec les règles de l'Union européenne, qui prévoient un droit à l'acquisition de congés payés au titre des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie.
- La législation française devrait être mise en conformité en 2024 mais les décisions de la Cour de cassation s'appliquent d'ores et déjà dès le 13 septembre pour l'avenir et pour le passé.
- Les arrêts de travail au titre desquels les salariés concernés n'ont pas pu cumuler de congés payés sont susceptibles de donner lieu à une réclamation de la part de ces salariés. **Une obligation peut donc exister à la clôture des comptes.**
- **Une provision pour risques peut donc devoir être constatée à ce titre s'il est estimé probable qu'une réclamation sera effectivement faite.** L'enjeu porte notamment sur les arrêts de longue durée ou ceux inclus dans une négociation en cours plus globale (litige pour lesquels la probabilité de sortie de ressources est plus importante.
- **Les arrêts de travail en cours et futurs devraient donner lieu à un ajustement des dettes provisionnées pour congés payés.**



RÉFORME DES RETRAITES

En 2024, le taux de cotisation retraite ne change pas.

L'âge légal de départ à la retraite augmente progressivement pour les personnes nées à partir du 1^{er} septembre 1961 :

- 64 ans pour les personnes nées à partir du 1^{er} janvier 1968.
- Entre 62 ans et 64 ans pour les personnes nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1967 (l'âge légal augmente progressivement de 62 ans à 64 ans, avec 3 mois supplémentaires par année de naissance).

Ce changement de régime doit être pris en compte pour le calcul des engagements de départ en retraite.

La réforme entraîne un allongement de la date de départ et donc :

- une durée d'actualisation plus longue.
- un impact du turn over qui pourrait être plus important.
- un salaire en fin de carrière plus élevé.
- une hausse des droits acquis (principalement pour les indemnités non plafonnées).

Pour les IFC non plafonnées, l'impact attendu devrait être peu significatif. L'effet de l'actualisation devrait compenser les autres effets.

Pour les IFC plafonnées, l'impact attendu peut varier selon la méthode retenue par l'entreprise :

- Répartition des droits à partir de la date d'entrée du salarié : **impact peu significatif.**
- Répartition des droits à partir de la date à laquelle chaque année de service est prise en compte pour l'acquisition des droits : **diminution de la provision.**



CAS CONCRÈTS

CAS N°1

L'entreprise ne comptabilise pas les engagements de retraite

La modification de l'engagement résultant de la réforme des retraites est prise en compte dans le montant de l'engagement présenté en annexe.

CAS N°2

L'entreprise provisionne son engagement de retraite sans appliquer la recommandation ANC 2013-02

L'impact de la réforme des retraites doit être considéré comme un changement d'estimation et la totalité de l'impact est comptabilisée en résultat de l'exercice

CAS N°3

L'entreprise provisionne son engagement de retraite en appliquant la recommandation ANC 2013 02 :

● **L'entreprise applique la méthode 1 de la recommandation ANC**

L'impact de la réforme des retraites doit être considéré comme un coût des services passés Il doit être comptabilisé en résultat sur la base d'un étalement linéaire sur la durée moyenne restant à courir des droits non encore acquis (durée moyenne résiduelle d'activité des salariés)

● **L'entreprise applique la méthode 2 de la recommandation ANC (IAS 19 R)**

L'impact de la réforme des retraites doit être considéré comme un coût des services passés Il doit être comptabilisé en totalité en résultat de l'exercice

LES NOUVEAUTÉS

FRAIS PROFESSIONNELS 2024 - LES LIMITES D'EXONÉRATION

1	2	3
<p>INDEMNITÉ REPAS/JOUR</p> <p>20,70 €</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Déplacement professionnel ● Impossibilité de regagner sa résidence ou son lieu de travail 	<p>INDEMNITÉ DE RESTAURATION</p> <p>7,30 €</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contrainte de restauration sur le lieu de travail en raison de conditions particulières 	<p>INDEMNITÉ DE RESTAURATION</p> <p>En dehors des locaux de l'entreprise</p> <p>10,10 €</p> <ul style="list-style-type: none"> ● En déplacement ● Conditions particulières

LES DÉPLACEMENTS 2024

INDEMNITÉ REPAS/JOUR			INDEMNITÉ DE RESTAURATION EN DEHORS DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE			
20,70€	17,60€	14,50€	75 (PARIS), 92, 93, 94	74,3€	63,2€	52€
Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois	AUTRES DÉPARTEMENTS	55,1€	46,8€	38,6€
				Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois

BARÈME DES AVANTAGES EN NATURE 2024

● Repas : 5,35€

● Logement :

RÉMUNÉRATION BRUTE MENSUELLE	POUR 1 PIÈCE	PAR PIÈCE PRINCIPALE (Si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 932,00€	77,30€	41,40€
De 1 932,00€ à 2 318,39€	90,20€	57,90€
De 2 318,40€ à 2 704,79€	102,90€	77,30€
De 2 704,80€ à 3 477,59€	115,80€	96,50€
De 3 477,60€ à 4 250,39€	141,90€	122,30€
De 4 250,40€ à 5 023,19€	167,40€	147,70€
De 5 023,20€ à 5 795,99€	193,30€	180,10€
Supérieure ou égale à 5 796,00€	218,80€	205,90€

TAXES ASSISES SUR LES SALAIRES

	TAUX	CONDITIONS
Formation professionnelle continue	0,55%	Jusqu'à 10 salariés
	1,00%	À partir de 11 salariés
	1,00%	CDD employés au cours de l'exercice (hors contrats aidés)
Taxe d'apprentissage	0,68%	Toutes les entreprises sont assujetties (Sauf CSE / syndicats / associations)
Effort construction	0,45%	Employeurs de 50 salariés et plus
Contribution AGEFIPH	VARIABLE	Employeurs de 20 salariés et plus

À partir du 1^{er} janvier 2024, les Urssaf vont pouvoir, sur choix de la branche et dans le respect d'un cahier des charges, collecter les contributions conventionnelles de formation professionnelle. Ces contributions seront reversées à France Compétences, qui se charge d'affecter les fonds entre les différents financeurs de la formation professionnelle (Opco, Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi).

- Les indemnités de rupture conventionnelle sont soumises à une contribution spécifique à hauteur de 30% à la charge de l'employeur.
- Prolongation de l'aide à l'apprentissage de 6000 jusqu'au 31 décembre 2024
- Prime partage de valeur :

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL AU 1/1/2024

Plafond global d'exonération	3 000€ 6 000€ pour employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime : - si au moins 50 salariés : un accord d'intéressement - si moins de 50 salariés : un accord d'intéressement ou de participation à titre volontaire ⁽²⁾		
Cotisations exonérées	Entreprise de moins de 50 salariés entre le 1/1/2024 et le 31/12/2026		Entreprise de plus de 50 salariés au 1/1/2024
	Rémunération < à 3 Smic annuel	Rémunération ≤ à 3 Smic	Tous les salariés
Cotisations sociales (salariales et patronales) ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
Contribution formation et taxe d'apprentissage ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
Participation construction ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
CSG/CRDS ⁽¹⁾ TS (si concernée) ⁽¹⁾	Exo.	Dues	Dues
Forfait social	Exo.	Exo.	Exo. sauf pour les entreprises de 250 salariés et plus (même et plus même condition que pour le forfait social à l'intéressement)
Impôt sur le revenu	Exo. ⁽¹⁾	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite

(1) : Limite : plafond global

(2) Vaut également pour association, fondation pouvant percevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt et pour Esat(primes versées aux travailleurs handicapés).

NOUVELLES OBLIGATIONS AU 1^{er} JANVIER 2024 : PROPOSITION DE CDI À UN CDD

- Notifier par écrit sa proposition de CDI au salarié avant le terme du CDD (de préférence par courrier recommandé ou lettre de remise en main propre contre décharge) et de lui laisser un délai raisonnable de réflexion (exemple 8 jours) Ce dernier doit être précisé dans la notification et il sera nécessaire de préciser sur l'absence de réponse vaudra refus de CDI.
- Notifier à France Travail (anciennement Pôle emploi) chaque refus de proposition en y joignant un certain nombre de justificatifs dans un délai d'un mois par

À FAIRE

- Rassemblez les éléments vous permettant d'effectuer cette déclaration :
 - les coordonnées de votre entreprise (SIRET) et celles du salarié (nom, prénom, numéro de sécurité sociale, adresse) ;
 - les éléments du CDD ou du contrat de mission et de la proposition de CDI : nature de l'emploi, classification, lieu de travail, rémunération et durée de travail.
 - Accédez à « démarches simplifiées.gouv.fr » pour faire votre déclaration :
 - créez un compte ;
 - complétez le formulaire puis validez.
- Vous recevez un accusé de réception pour confirmer votre déclaration.

BON À SAVOIR

Ce refus de contrat de travail à durée indéterminée est susceptible, sous certaines conditions, de priver l'intéressé du bénéfice de l'allocation chômage.

CHIFFRES CLÉS

LES ÉVOLUTIONS 2024

SMIC HORAIRES

2023
11,52€

MENSUEL BRUT 1 747,20€

2024
11,65€

MENSUEL BRUT 1 766,25€

PLAFOND MENSUEL

2023
3 666€

2024
3 864€

TITRE RESTAURANTS

Contribution patronale comprise obligatoirement entre 50% et 60% de la valeur du titre.

Plafond d'exonération de la part patronale 2023

6,91€

Plafond d'exonération de la part patronale 2024

7,18€



PLAFOND ANNUEL

2023
43 992€

2024
46 368€

CHIFFRES CLÉS

TAUX DE COTISATIONS URSSAF

Autres cotisations URSSAF applicables au 1^{er} janvier 2024 (peu de changement) :

COTISATIONS	BASES	TOTAL	PART SALARIALE	PART PATRONALE
Assurance maladie, maternité, invalidité	Salaire Brut Total	7,00 % *	-	7,00 %
CSA	-	0,30 %	-	0,30 %
Vieillesse déplafonnée	Salaire Brut Total	2,42 %	0,40 %	2,02 % (1,9% en 2023)
Vieillesse plafonnée	Tranche A	15,45 %	6,90 %	8,55 %
Allocations familiales	Salaire Brut Total	5,25 % ou taux réduit à 3,45 % **	-	5,25 % ou taux réduit à 3,45 %*
Assurance chômage TA + TB	Salaire Brut dans la limite de 4 plafonds	4,05 %	-	4,05 %

* Application du taux réduit aux rémunérations annuelles inférieures ou égales à 2 5 Smic (valeur du SMIC au 31 12 23 avec valeur plancher 2 SMIC de la période concernée.

** Application du taux réduit aux rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3 5 Smic (valeur du SMIC au 31 12 23 avec valeur plancher 2 SMIC de la période concernée.



Par ailleurs,
le taux de la cotisation AGS
passe à **0,20%**
à charge de l'employeur.

DU CÔTÉ DES OUTILS

1

ACCÈS GRATUIT AU PORTAIL COLLABORATIF DE SILAE

- Saisir les variables de paie, absences diverses (RTT, primes etc
- Accéder aux diverses absences sur la période souhaitée
- Extraire, consulter des états relatifs à la paie (journal des salaires...)

pour nous
contacter :
contact@gva.fr

2

MODULE DE GESTION DES ABSENCES MY SILAE (PAYANT)

- Demande et validation simplifiée d'absence entre les salariés et leur supérieur hiérarchique via une application mobile ou WEB
- Alimentation automatique des absences dans la paie
- Consultations des plannings
- Consultations des duplicatas des bulletins paie
- D'autres fonctionnalités comme la gestion des visites médicales, entretiens professionnels, formation seront ajoutées courant 2024

3

COFFRE FORT ÉLECTRONIQUE (PAYANT)

- Chaque mois, l'original du bulletin sera déposé de manière sécurisée sur ce coffre fort et vous éviterez un traitement papier