

Octobre 2024 - Numéro #30

ACTUS

>> Quel prorata appliquer à l'indemnité légale de licenciement ?

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte **8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur**, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (C. trav. art. L. 1234-9).

Cette indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants (C. trav. art. R. 1234-2) :

- >> 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- >> 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée **proportionnellement au nombre de mois complets** (C. trav. art. R. 1234-2).

Dans un arrêt du 18 septembre 2024 (Cass. Soc. 18-9-2024, n° 23-15.048), la Cour de cassation juge que l'employeur n'a pas à tenir compte des jours d'ancienneté accomplis au-delà des mois pleins.

Cette décision ne concerne que l'indemnité légale de licenciement, dans la mesure où les règles relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement dépendent de chaque convention collective.

>> Des nouveaux avis d'arrêt de travail papier plus sécurisés disponibles à la commande

Dans le cadre des opérations de lutte contre les fraudes, l'Assurance Maladie a récemment détecté une augmentation de fraudes aux avis d'arrêts de travail (AAT). Ces fraudes peuvent dans, certaines situations, porter préjudice au professionnel de santé prescripteur dont l'identité a été usurpée. Pour endiguer le phénomène, il faut privilégier l'avis d'arrêt de travail dématérialisé ou, pour les situations où ce dernier ne peut pas être utilisé, le nouveau Cerfa plus sécurisé.

L'avis de travail dématérialisé, télétransmis via **Ameli pro** ou les logiciels agréés et compatibles, constitue le vecteur le plus sécurisé et le moyen le plus efficace pour éviter les fraudes et les usurpations. Il offre des conditions de sécurité et de simplicité maximale, ainsi que des délais de prise en charge plus courts. La convention médicale valorise ainsi le recours à l'avis d'arrêt de travail dématérialisé par le biais du forfait structure et par l'intermédiaire de la dotation numérique à compter de 2026.

>> Un nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé en commande

En cas d'avis d'arrêt de travail sous format papier, voilà les nouveautés :

- >> **Depuis septembre 2024**, l'Assurance Maladie diffuse des formulaires Cerfa (AAT) sécurisés (papier spécial, étiquette holographique, encre magnétique, traits d'identification du prescripteur, etc.). Ces formulaires sont mis à disposition selon les modalités inchangées, via la commande accessible sur Ameli pro. Les praticiens sont vivement encouragés à les utiliser dès à présent ;
- >> **À partir de juin 2025**, l'usage de ces formulaires sécurisés deviendra obligatoire pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail papier.

>> Le Smic augmentera de 2 % dès le 1^{er} novembre 2024

Le Premier ministre, Michel Barnier, a confirmé le 2 octobre 2024 lors de sa déclaration de politique générale devant l'Assemblée nationale, une revalorisation anticipée du Smic horaire au 1^{er} novembre 2024.

La revalorisation du Smic intervient traditionnellement au 1^{er} janvier de chaque année, compte tenu de l'inflation. Cette année, le nouveau chef du gouvernement en a décidé autrement. Le salaire minimum sera finalement revalorisé en anticipation au 1^{er} novembre 2024.

Le Smic brut mensuel passera donc de 1 766,92 € à 1 802,25 €.

ACTUS

>> Contre visite patronale : nouveau décret en vigueur

Le décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 établit les modalités de la contre-visite médicale par l'employeur (C. trav. art R. 1226-10). **Le salarié doit informer l'employeur de son lieu de repos et des horaires pour la contre-visite s'il a un arrêt « sortie libre ».** Le médecin mandaté évalue la justification de l'arrêt, soit à domicile sans préavis, soit au cabinet sur convocation. Si le salarié ne peut pas se déplacer, il doit prévenir le médecin. À l'issue de la visite, le médecin informe l'employeur du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt, qui doit transmettre rapidement l'information au salarié.

>> Recrutement de salariés étrangers : nouvelles règles !

La loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration, a réorganisé les sanctions à l'encontre des employeurs de salariés étrangers en situation irrégulière, introduisant des amendes administratives et des sanctions pénales. Les décrets publiés le 16 juillet précisent les modalités de ces sanctions, renforcent les conditions d'autorisation de travail, **étendent les sanctions aux donneurs d'ordre**, et établissent de nouvelles règles pour l'immigration professionnelle.

CALENDRIER - 3^e trimestre



>> Les entretiens professionnel et d'évaluation : des rendez-vous incontournables

L'entretien professionnel, obligatoire tous les 2 ans, porte sur l'évolution de carrière, les besoins en formation et les compétences du salarié. Il est également requis après certains congés ou arrêts de longue durée, avec un bilan récapitulatif tous les 6 ans.

À l'inverse, l'entretien d'évaluation, bien que

facultatif, est recommandé pour évaluer les performances et fixer de nouveaux objectifs au salarié, généralement sur une base annuelle.

Ensemble, ces rendez-vous instaurent un dialogue constructif et sont des leviers indispensables pour piloter efficacement vos équipes.



Le Chiffre de l'Actu

Élection du CSE : pas de candidature tardive, même à 9 minutes près !

Dans le cadre de l'élection du CSE, un protocole d'accord préélectoral fixe la date limite de dépôt des candidatures pour le second tour au mardi 22 novembre 2022, à 12h00.

Une salariée dépose sa candidature le 22 novembre 2022, à 12h09.

Cette salariée avait été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 16 novembre 2022.

L'employeur saisit le tribunal judiciaire en annulation de la candidature, soutenant qu'elle aurait été déposée tardivement, serait irrégulière en la forme et présenterait un caractère frauduleux.

Le tribunal (TJ Nîmes, 9-3-2023) rejette la requête de l'employeur, retenant que l'extrême brièveté du retard dans la candidature (neuf minutes) n'a pas perturbé le déroulement du scrutin.

Le jugement est censuré par la Cour de cassation (Cass. soc. 10-7-2024, n° 23-13.551) au motif que le tribunal avait constaté que le protocole d'accord préélectoral, dont il n'était pas contesté qu'il était valide au sens de l'article L. 2314-6 du Code du travail et dont la régularité n'était pas remise en cause, avait fixé la date limite de dépôt des candidatures pour le second tour au mardi 22 novembre 2022 à 12h00.

9 minutes

FOCUS

LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR : LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La loi de partage de la valeur adoptée fin 2023 a pour objectif de mieux associer les salariés à la performance de leur entreprise, via notamment le développement des mécanismes d'intéressement et de participation dans les TPE et PME. Dans le cadre de cette loi, la prime de partage de la valeur évolue et peut être investie dans un plan d'épargne salariale.

La loi de partage de la valeur transpose l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (ANI) signé en février 2023.

Démocratiser l'épargne salariale

L'une des mesures phares de cette loi est de développer les mécanismes d'intéressement et de participation dans les TPE. **Les entreprises de 11 à 49 salariés, qui auront atteint un niveau de résultat déterminé sur les 3 derniers exercices, devront mettre en place au moins un dispositif légal de partage de la valeur à compter du 1^{er} janvier 2025.** Il pourra s'agir de participation, d'intéressement, d'une prime de partage de la valeur ou d'un abondement à un plan d'épargne salariale. Applicable pendant une période expérimentale de cinq ans, cette mesure vise à renforcer l'adoption de ces dispositifs au sein des petites entreprises.

Sont concernées les entreprises ayant réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant au moins 3 ans consécutifs.

La prime partage de la valeur (PPV)

1. MODALITÉS DE MISE EN PLACE

Les entreprises de toutes tailles peuvent mettre en place une PPV, soit en concluant un accord d'entreprise soit en instituant une décision unilatérale (DUE).

2. SALARIÉS ÉLIGIBLES

Le montant de la PPV ainsi que, le cas échéant, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles et les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires, doivent être définis par l'accord ou la DUE.

Sous cette réserve, la PPV peut être versée à tous les salariés, ou uniquement à ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond fixé par l'accord ou la DUE.

La mise en place de la PPV doit aussi bénéficier aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise concernée, à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE.

3. CRITÈRES DE MODULATION

Le montant de la PPV peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés par la Loi :

- >> Rémunération ;
- >> Niveau de classification ;
- >> Présence effective pendant l'année écoulée ;
- >> Durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel ;
- >> Ancienneté dans l'entreprise.

Les congés maternité, paternité, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination du montant de la PPV.

Ainsi, ces congés ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant de la PPV.

Les critères de modulation doivent obligatoirement être listés dans l'acte de mise en place de la PPV (accord ou DUE, selon le cas).

4. CONDITIONS D'EXONÉRATION

Le montant maximal de la prime bénéficiant de l'exonération est de **3 000 € par an et par salarié**. Autrement dit, la prime peut être d'un montant supérieur mais sa fraction excédentaire est exclue du régime social et fiscal de faveur.

La limite est portée à 6 000 € pour :

- >> Les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation ;



- >> Les associations ou fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général auxquelles peuvent être faits des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ;
- >> Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), pour les primes versées aux travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail.

Le dispositif de faveur est différent selon la rémunération des salariés.

Les PPV versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 par une entreprise employant moins de 50 salariés à des salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC sont exonérées d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS, dans la limite de 3 000 ou 6 000€.

Dans ces conditions, la PPV est exonérée :

- >> De l'ensemble des cotisations et contributions sociales patronales et salariales, CSG et CRDS comprises ;
- >> De forfait social ;
- >> D'impôt sur le revenu, mais prise en compte pour le calcul du revenu fiscal de référence ;
- >> De la participation à l'effort de construction (dispositif 1 % logement) ;
- >> Des taxes et contributions destinées au financement de la formation professionnelle.

Changements issus du décret du 29 juin 2024 :

La PPV peut être affectée à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise, permettant ainsi aux salariés concernés de bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu.

L'article 1^{er} du décret du 29 juin 2024 (n°2024-644) conditionne l'exonération d'impôt sur le revenu à une demande du salarié de placer toute ou partie de sa PPV sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement immédiat ou le placement dans les plans d'épargne ci-mentionnés.

Le décret précise que l'employeur disposant d'un plan d'épargne doit remettre au salarié une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant le montant

de la PPV attribuée, la possibilité d'affectation à un plan d'épargne et le délai de la demande.

Voir la Note d'Information [« Prime de partage de la valeur \(PPV\) : l'affectation sur un plan d'épargne »](#)



5. NOMBRE DE PPV PAR AN

Depuis la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, deux PPV peuvent être attribuées au titre d'une même année civile.

Le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

6. LES RÈGLES DE FRACTIONNEMENT

Dans le cas où deux primes sont attribuées au cours de la même année civile, deux versements peuvent avoir lieu au cours d'un même trimestre, dès lors que ceux-ci sont distinctement rattachés aux deux primes attribuées.

Cette possibilité n'est recevable que si l'employeur a bien conclu un nouvel accord ou prévu une nouvelle décision unilatérale (DUE) pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile.

7. PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION

La PPV ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qui sont versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

Il s'agit d'une condition d'application du régime d'exonération.