

N°211 - Janvier 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Quelques chiffres clés au 1^{er} janvier 2024.....p.2
- ▶ Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle.....p.3
- ▶ L'obligation d'informer France Travail en cas de refus d'un CDI après un CDDp.4
- ▶ Frais de trajet Domicile-Travail.....p.6
- ▶ Alternance : prolongation de l'aide.....p.7
- ▶ Jurisprudence.....p.8
- ▶ Nos formations du 1^{er} trimestrep.11

QUELQUES CHIFFRES CLES AU 1^{ER} JANVIER 2024

► Le SMIC

Le SMIC horaire brut est porté à **11,65 €** depuis le 1^{er} janvier 2024.

Le SMIC mensuel brut est donc fixé à **1 766,92€** pour une durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif. Le minimum garanti s'élève à **4,15€**.

► Évaluation des frais professionnels en 2024

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles ne dépassent pas les plafonds suivants :

- frais de repas :
 - repas sur le lieu de travail : **7,30 €** ;
 - repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel : **20,70€** ;
- déplacement :
 - par repas (hors restaurant) : **10,10 €**.

► Le plafond mensuel de la sécurité sociale

Il est fixé à **3.864 €**. Le plafond annuel est donc de **46.368 €**.

► La gratification des stagiaires

Elle correspond au minimum à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Le montant minimum de la gratification s'élève à **4,35 €** de l'heure.

► Les titres restaurant

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale, la part patronale des titres restaurant doit représenter entre 50 et 60 % de la valeur du titre et ne peut excéder la valeur de **7,18 €**.

► L'indemnité forfaitaire pour le salarié en télétravail

- Montant journalier : **2,70€**
- Montant mensuel pour une journée de télétravail par semaine : **10,70€**
- Limite maximale mensuelle : **59,40€**

CLARIFICATION DU REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Loi n°2023-1250 de financement de la sécurité sociale pour 2024 du 26 décembre 2023 (J.O du 27 décembre 2023)

Pour rappel, depuis le 01/09/2023, le régime social de l'indemnité est identique quelle que soit la situation du salarié en matière de droit à la retraite (contrairement au régime fiscal) :

Impôt sur le revenu	Salarié n'ayant pas le droit de prendre sa retraite	<p>Exonérée dans la limite du montant le plus élevé entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement • 2 fois la rémunération annuelle brute fiscale de l'année précédente, sans pouvoir dépasser 6 PASS* (278 208 € en 2024) • 50 % de l'indemnité de rupture, sans pouvoir dépasser 6 PASS* (278 208 € en 2024)
	Salarié ayant le droit de prendre sa retraite	Soumise intégralement
Cotisations de sécurité sociale et cotisations alignées		<ul style="list-style-type: none"> • Exonérée dans la limite de 2 PASS* (92 736 € en 2024), sans pouvoir excéder l'exonération fiscale applicable au salarié en droit de prétendre à la retraite • Exception : indemnité supérieure à 10 PASS = intégralement soumise
Contribution patronale de 30 %		Soumise pour la partie exonérée de cotisations de sécurité sociale
CSG/CRDS		<ul style="list-style-type: none"> • Exonérée de CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture, sans pouvoir excéder l'exonération de cotisations de sécurité sociale. • Exception : indemnité supérieure à 10 PASS= intégralement soumise

L'OBLIGATION D'INFORMER FRANCE TRAVAIL EN CAS DE REFUS D'UN CDI

**Décret n°2023-1307 du 28 décembre 2023 (J.O du 29 décembre 2023)
Arrêté du 3 janvier 2024 (J.O du 10 janvier 2024)**

Depuis le **1er janvier 2024**, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice en cas d'intérim) qui propose un CDI à l'issue d'un CDD (ou d'un contrat d'intérim) a **une double obligation** :

- celle de **notifier par écrit la proposition de CDI** au salarié ;
- celle **d'informer France Travail** (ex-Pôle emploi) si le salarié refuse la proposition de CDI.

► La procédure de proposition d'un poste en CDI sur un poste identique ou similaire

- Cette procédure s'applique en cas de proposition du **même emploi ou d'un emploi similaire**,
- La proposition doit se faire **par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge**, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat à durée déterminée (ou du contrat d'intérim).
- L'employeur doit accorder au salarié un **délai raisonnable** pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition.

► L'obligation d'informer France Travail du refus du CDI

- En cas de refus du CDI, l'entreprise doit en **informer France Travail dans un délai d'un mois** à compter du refus exprès ou tacite, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.
- L'information doit s'effectuer **par voie dématérialisée** sur une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de France Travail. La plateforme est accessible à l'adresse suivante :
<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>.
- Cette information devra être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;

- (pour le salarié en CDD) : la rémunération et la durée du travail sont au moins équivalentes ; la classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques ;
- (pour le salarié en intérim) : le lieu de travail est identique.

Cette information devra également être accompagnée de la mention :

- du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;
- de la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu au, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

Si France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, qui dispose d'un délai de 15 jours à compter de cette demande pour y répondre.

► Conséquences du refus de CDI au regard de l'assurance chômage pour le salarié

Le **refus à deux reprises**, au cours des 12 mois précédents, d'une proposition de CDI sur un poste identique ou similaire, entraîne la **perte du bénéfice de l'allocation chômage**, sauf si :

- le salarié a été employé dans le cadre d'un CDI au cours des 12 mois précédents ;
- la dernière proposition de CDI adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi si ce projet a été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte.

A noter : les textes ne prévoient pas de sanction pour l'entreprise en cas de non-respect de la procédure de proposition de poste ni en cas d'absence d'information du refus auprès de France Travail.

FRAIS DE TRAJET DOMICILE – TRAVAIL

Loi n°2023-1250 de financement de la sécurité sociale du 26 décembre 2023 (J.O du 27 décembre 2023)

Loi n°2023-1322 de finances du 29 décembre 2023 (J.O du 30 décembre 2023)

Les mesures temporaires mises en place pour 2022 et 2023, sont prolongées pour 2024.

Le tableau ci-dessous récapitule les seuils applicables en fonction des périodes.

Seuils légaux d'exonérations de cotisations, CSG/CRDS et impôt sur le revenu			
	Avant le 01/01/2022	Mesures temporaires 2022-2024	A compter du 01/01/2025
Frais de transports publics*	50 %	75 %	50 %
Frais de transports personnels (hors Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion et Mayotte)	500 € dont 200 € maximum au titre des frais de carburant	700 € dont 400 € maximum au titre des frais de carburant	600 € dont 300 € maximum au titre des frais de carburant
Cumul frais de transports publics / forfait mobilités durables	600 € ou, s'il est supérieur, montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics	800 € ou, s'il est supérieur, montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics	900 € ou, s'il est supérieur, montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics
* Quelle que soit la période, l'employeur est obligé de prendre en charge à hauteur de 50 % et non au-delà ; s'il décide de prendre en charge davantage, la limite légale d'exonération est fixée temporairement à 75 % de 2022 à 2024. En revanche, l'administration fiscale ne prévoit pas cette tolérance ; l'éventuelle part excédant le seuil légal doit être soumise à l'impôt sur revenu.			

ALTERNANCE : PROLONGATION DE L'AIDE

Loi n°2023-1267 du 27 décembre 2023 (J.O du 28 décembre 2023)
Décret n°1354 du 29 décembre 2023 (J.O du 30 décembre 2023)

Prolongation de l'aide exceptionnelle en 2024

L'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation (de moins de 30 ans) est reconduite jusqu'au **31 décembre 2024**.

Pour rappel, cette aide est attribuée au titre de la première année d'exécution du contrat et s'élève à **6 000 €**.

Pour bénéficier de l'aide, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent compter un pourcentage minimum d'alternants dans leur effectif au 31 décembre « de l'année suivant celle de conclusion du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation » (concrètement, au 31 décembre 2025 pour les embauchés effectuées en 2024).

JURISPRUDENCE

► **Licenciement : la preuve des faits obtenue de manière déloyale est recevable sous certaines conditions.**

Un salarié contestait le bien-fondé de son licenciement pour faute grave.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel avaient déclaré irrecevables les preuves apportées par l'entreprise, ces preuves ayant été recueillies par des enregistrements audios obtenus à l'insu du salarié.

Les enregistrements permettaient d'attester que le salarié avait expressément refusé de fournir le suivi de son activité commerciale.

Par un revirement de jurisprudence, la Cour de Cassation a considéré que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats.

Elle considère que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Le licenciement a en conséquence été validé.

Assemblée plénière du 22 décembre 2023 n°20-20.648

► **Licenciement : les propos tenus par un salarié via sa messagerie Facebook accessible sur l'ordinateur professionnel, ne constituent pas une preuve recevable.**

Dans cette affaire, l'employeur avait licencié un salarié pour avoir tenu des propos insultants à son encontre via son compte Facebook resté accessible sur son ordinateur professionnel.

La Cour de cassation rejette cet élément de preuve à l'appui du licenciement du salarié.

La Cour rappelle qu'un motif de la vie personnel du salarié ne peut justifier en principe un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Assemblée plénière du 22 décembre 2023 n°21-11.330

► **Licenciement pour faute grave : la procédure doit être engagée rapidement après la connaissance des faits.**

Dans cette affaire, le salarié contestait le bien-fondé de son licenciement pour faute grave au motif que l'entreprise avait engagé tardivement la procédure le convoquant à un entretien plusieurs semaines après la connaissance des faits fautifs.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel ont toutefois rejeté l'argument du salarié au motif que la gravité des faits étaient établis et qu'ils n'étaient pas prescrits.

La Cour de cassation a quant à elle considéré que dans la mesure où la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après la connaissance des faits, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Cassation sociale, du 20 décembre 2023 n°22-21.685

PROGRAMME DE FORMATION 1er TRIMESTRE

Indicateur de satisfaction des participants à nos formations
en 2024 : 9,45 /10 😊

Merci à tous



N'hésitez pas à vous inscrire pour 2024 !

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La santé et la sécurité des salariés : le **jeudi 14 mars** ou le **jeudi 21 mars**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **19 mars** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III- LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Les congés payés : **mardi 6 février**
- L'inaptitude du salarié : **mardi 12 mars**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.