



GROUPE  
**HOCHÉ**

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL  
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

# ACTUALITÉ SOCIALE

# JANVIER 2024



**Tous les collaborateurs et les associés  
du groupe HOCHÉ vous présentent leurs  
meilleurs vœux pour cette nouvelle année.**

**1.**

LES CHANGEMENTS  
SUR PAIE ET CHARGES  
SALARIALES AU 01/01/2024

**2.**

REFUS DE CDI APRÈS UN  
CDD : L'EMPLOYEUR DOIT  
INFORMER FRANCE TRAVAIL

**3.**

REFORME DE LA PRIME DE  
PARTAGE DE LA VALEUR



## PAIE ET CHARGES SUR SALAIRE AU 01/01/2024 PRINCIPAUX CHANGEMENTS

### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le Smic est porté à 11,65 € par heure et 1766,92 € par mois pour 151,67 heures tandis que le minimum garanti passe à 4,15 €.

### Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Le plafond de la Sécurité Sociale passe à 3 864 € par mois soit 46 368 € par an pour un salarié à temps plein présente toute l'année.

### Le seuil de franchise de cotisations pour les sommes versées aux stagiaires

La gratification, en espèces ou en nature, versée aux stagiaires n'est pas considérée comme une rémunération si elle n'excède pas, au titre d'un mois civil, le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré multiplié par 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale (soit 29 € × 15 % = 4,35 € par heure en 2024).

### Augmentation de taux de cotisation

Le taux de la cotisation AGS passe à 0,20 %.  
Le taux de la cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse Sécurité Sociale passe à 2,02 %.

### Plafonds d'éligibilité aux réductions de taux de cotisations

Les plafonds d'éligibilité aux réductions de taux des cotisations patronales d'allocations familiales (AF) et d'assurance maladie, respectivement fixés à 2,5 SMIC et 3,5 SMIC, sont désormais calculés en fonction de la valeur du taux horaire du SMIC au 31 décembre 2023, soit 11,52 €. Cette mesure permet ainsi de décorrélérer de l'évolution du SMIC le plafond de salaire ouvrant droit aux réductions de taux sur les cotisations maladie et AF.

## Frais professionnels : repas

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel ou contraint d'engager des dépenses supplémentaires de nourriture en raison de circonstances particulières de travail, l'employeur qui prend en charge ces frais sous la forme d'allocations forfaitaires est exonéré, sous certaines conditions, de cotisations dans des limites fixées comme suit pour 2024.

## Titres-restaurant

Le montant maximal de la participation patronale au financement des titres-restaurant susceptible d'être exonéré de cotisations est fixé à 7,18 € en 2024.

### Allocations forfaitaires frais de repas 2024

Situation et nature de l'indemnité		Limite de l'exonération
<b>Salariés en déplacement</b>	Repas au restaurant	20,70 €
	Repas hors des locaux <sup>(1)</sup>	10,10 €
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>	Salariés contraints de prendre leur repas sur les lieux de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaire <sup>(2)</sup>	7,30 €

(1) Salariés en déplacement hors des locaux de l'entreprise pour lesquels les circonstances ou les usages de la profession n'exigent pas de prendre le repas au restaurant. Salariés occupés notamment sur des chantiers, des entrepôts ou des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise (BOSS, Frais professionnels, §§ 210 et 220, 01/01/2024).

(2) Notamment travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit (BOSS, Frais professionnels, § 180, 01/01/2024).

## Frais de télétravail

Rappelons que les frais de télétravail sont, en principe, remboursés au salarié en exonération de cotisations, sur justificatifs (« au réel ») (BOSS, Frais professionnels, § 1780, 01/01/2024).

Toutefois, la réglementation permet à l'employeur de rembourser certains frais de télétravail sous forme d'allocations forfaitaires, lesquelles sont revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### Exonération sociale des allocations forfaitaires de frais de télétravail

Situation et nature de l'indemnité		Limite de l'exonération
<b>Allocation forfaitaire</b>	Limite d'exonération selon la source de l'allocation forfaitaire <sup>(1)</sup>	
	Cas général <sup>(2)</sup>	Allocation prévue par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe
<b>En fonction du nombre de jours de télétravail par semaine</b>	10,70 € par mois par jour de télétravail par semaine <sup>(3)</sup>	13 € par mois par jour de télétravail par semaine <sup>(4)</sup>
<b>En fonction du nombre de jours de télétravail par mois</b>	2,70 € par jour de télétravail, dans la limite de 59,40 € par mois	3,25 € par jour de télétravail, dans la limite de 71,50 € par mois

(1) Au-delà des limites, exonération possible, mais sur la base de justificatifs des dépenses.

(2) Par exemple, décision de l'employeur, accord d'entreprise ou d'établissement, charte de télétravail.

(3) Soit 10,70 € par mois pour un rythme d'un jour de télétravail par semaine, 21,40 € par mois pour deux jours par semaine, 32,10 € pour trois jours par semaine, etc.

(4) Soit 13 € par mois pour un rythme d'un jour de télétravail par semaine, 26 € par mois pour deux jours par semaine, 39 € pour trois jours par semaine, etc.



## REFUS DE CDI APRÈS UN CDD : L'EMPLOYEUR DOIT INFORMER FRANCE TRAVAIL

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, l'employeur souhaitant proposer un CDI sur le même poste, ou un poste similaire, à un salarié auparavant en CDD ou à un travailleur intérimaire, doit respecter une procédure particulière, précisée par un décret du 28 décembre 2023 en application de la loi du 21 décembre 2022. En cas de refus du salarié, il doit en informer France Travail (Ex POLE EMPLOI).

### Principe : pas d'allocation chômage après deux refus de proposition de CDI

La loi du 21 décembre 2022, dite « marché du travail » a prévu de priver, sous certaines conditions, d'allocation chômage, les salariés en CDD ou en intérim qui refuseraient par deux fois une proposition de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire.

### Formalités vis-à-vis du salarié : propositions de CDI

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice d'intérimaires qui souhaite poursuivre la relation de travail avec un salarié en CDD ou un intérimaire sous la forme d'un CDI doit en faire la **proposition écrite au salarié**.

Les propositions de CDI relevant de cette procédure sont les suivantes :

- si elle concerne un salarié en **CDD**, la proposition de CDI doit porter sur le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail (c. trav. art. L. 1243-11-1) ;
- si elle concerne un **intérimaire** à l'issue d'une mission, elle doit porter sur le même emploi ou un emploi similaire, sans changement de lieu de travail (c. trav. art. L. 1251-33-1).

Les critères de comparaison varient donc selon le contexte contractuel du salarié (CDD, intérim) à qui un CDI est proposé.

## Notification de la proposition au salarié ou à l'intérimaire

L'employeur doit **notifier cette proposition avant le terme du contrat de travail** :

- par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- par lettre remise en main propre contre décharge ;
- ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

L'employeur doit laisser au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de CDI. Dans cette dernière, il doit lui indiquer que l'absence de réponse de sa part dans le délai imparti vaut rejet de la

proposition. La notion de délai raisonnable n'est pas encadrée par le texte réglementaire.

## ... et information de l'opérateur France Travail en cas de refus

En cas de refus express ou implicite de la proposition de CDI, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) est tenu d'en **informer l'opérateur France Travail** (ex Pôle Emploi) par voie dématérialisée.

Il doit le faire dans un délai d'un mois suivant l'expression du refus du salarié ou, en cas d'absence de réponse, l'expiration du délai raisonnable accordé au salarié pour prendre sa décision.



L'arrêté du 3 janvier 2024 précise que cette information s'effectue par voie dématérialisée, sur une plateforme dédiée accessible depuis le site Internet de l'opérateur :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

À la réception des informations complètes sur le refus de CDI, France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences de ce refus sur l'ouverture de ses droits à l'allocation chômage.

### Éléments et informations à transmettre à France Travail en cas de refus du salarié

#### Refus de CDI APRÈS UN CDD

- Descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :
  - l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé sous CDD ;
  - la rémunération proposée est au moins équivalente ;
  - la durée de travail proposée est équivalente ;
  - la classification de l'emploi est identique ;
  - le lieu de travail est identique.
- Délai laissé au salarié pour répondre
- Date de refus (en cas de refus tacite, date d'expiration du délai de réflexion)

#### Refus de CDI APRÈS UN CONTRAT DE MISSION (INTÉRIM)

- Descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :
  - l'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ;
  - le lieu de travail est identique.
- Délai laissé au salarié pour répondre
- Date de refus (en cas de refus tacite, date d'expiration du délai de réflexion)



# LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR : LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR EST RÉFORMÉE

Ces mesures entrent en vigueur, à défaut de disposition différente dans la loi, le 1<sup>er</sup> décembre 2023 (sous réserve de la mesure relative à l'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite).

## Deux PPV par année civile

Au titre d'une même année civile, 2 primes de partage de la valeur (PPV) peuvent désormais être attribuées. Jusqu'à présent, une seule prime pouvait l'être. L'intérêt de cette mesure est de permettre l'octroi, au cours d'une même année civile de deux PPV d'un montant différent, à des bénéficiaires eux-mêmes différents, en fonction de critères d'attribution et de modulation possiblement distincts.

## En un ou plusieurs versements

Ces primes peuvent être versées en une ou plusieurs fois, à l'instar de la règle déjà prévue lorsqu'une prime unique est versée.

## Plafond d'exonération

Le plafond de l'exonération de cotisations sociales, de la participation-construction et des contributions au titre de la formation professionnelle et de l'alternance applicable à la ou aux PPV reste inchangé : **3000€ par bénéficiaire et par année civile dans le cas général, porté à 6000€ si l'entreprise a mis en place un dispositif d'intéressement** (entreprise

d'au moins 50 salariés), ou un dispositif d'intéressement ou de participation (entreprise de moins de 50 salariés).

## L'exonération de CSG-CRDS et d'IR prolongée pour 3 ans dans les petites entreprises

L'exonération de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu, applicable aux primes versées aux salariés mentionnés ci-dessus, est prolongée **pour les PPV versées du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026**, mais seulement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour rappel, dans le régime d'exonération renforcée, institué à titre temporaire jusqu'au 31 décembre 2023, la PPV versée aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime est en plus exonérée de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il n'y a pas de changement. Le régime d'exonération renforcée cesse le 31.12.2023. Lorsque l'exonération d'impôt sur le revenu n'est pas applicable, les salariés pourront néanmoins « exonérer » leur PPV d'impôt sur le revenu en l'affectant sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise (voir ci-après).

## Affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite

L'employeur informe le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées au titre de ces primes et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite d'entreprise (disposition applicable en attente de décret).

	AVANT	APRÈS
<b>Nombre de primes</b>	Une seule prime par année civile (en un ou plusieurs versements)	Deux primes possibles par année civile (en un ou plusieurs versements), mais les plafonds d'exonération sociale et fiscale restent inchangés
<b>Sort de la prime</b>	Versement immédiat	Versement immédiat Sur demande du salarié, possibilité d'affectation en tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite : même limite d'exonération que pour les cotisations sociales Ouverte quelle que soit la taille de l'entreprise
<b>Impôt sur le revenu, CSG et CRDS</b>	Exonération temporaire : - primes versées jusqu'au 31 décembre 2023 - aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédents une rémunération inférieure à 3 Smic	Exonération temporaire prolongée : - primes versées du 1 <sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026 - aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédents une rémunération inférieure à 3 Smic Mais réservée aux entreprises de moins de 50 salariés
		Création d'une exonération pérenne d'impôt sur le revenu (mais pas de CSG-CRDS) en cas d'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite : mêmes limites d'exonération que pour les cotisations sociales Ouverte quelle que soit la taille de l'entreprise







GROUPE

HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL  
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

[www.hoche.com](http://www.hoche.com)