

**LINKING**  
**TALENTS**



# CAFE DE LA PAIE – N°11

14 Décembre 2023

Brankiça PAVLOVIC  
Abdelkader BERRAMDANE



# SOMMAIRE

1. Loi sur le partage de la valeur
2. LFSS 2024 + Mesures 2024
3. Les nouveaux taux de versement mobilité en IDF
4. Déconjugalisation du taux PAS
5. Net social en 2024
6. Nouvelles informations à communiquer au salarié au 01/11/2023
7. Temps de trajet et temps de travail effectif
8. Abattement de plafond : incidence des décalages en paie

LINKING  
TALENTS



## 1. LOIS SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

## Qui ?

- au moins 11 salariés et moins de 50 salariés (les entreprises d'au moins 50 salariés étant déjà tenues de mettre en place une participation, elles sont exclues de ce dispositif)
- ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal, au sens du 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail (c'est à dire de la participation), au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires
- ne sont pas des entreprises individuelles
- ne relèvent pas du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière

## Quoi ?

- Régime de participation
- Ou Régime d'intéressement
- Ou PEE
- Ou verser la prime de partage de valeur

## 2. LFSS 2024



## Principales mesures

- Nouvelle assiette sociale pour les travailleurs indépendants – Assiette unique (CA – Charges professionnelles hors cotisations et contributions sociales – 26%). Valeur plancher (environ 845 euros) et plafond (PASS)
- Contrôle des arrêts de travail : suspension du versement des IJSS en cas d'arrêt injustifié
- Micro-entrepreneur : un précompte des cotisations sociales via des plateformes

## Plafond annuel de la Sécurité sociale, une augmentation prévue pour 2024

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 46 368 €. Le plafond mensuel s'élèvera à 3 864 €, soit une augmentation de 5,4 % par rapport au niveau de 2023.

Ce plafond correspond au montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines de vos cotisations. Il sert aussi de montant de référence dans le calcul de l'assiette de certaines contributions et droits sociaux.

Un arrêté sera publié d'ici la fin de l'année.

<b>Annuel</b>	<b>46 368 €</b>
Trimestriel	11 592 €
<b>Mensuel</b>	<b>3 864 €</b>
Quinzaine	1 932 €
Hebdomadaire	892 €
Journalier	213 €
Horaire	29 €

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/augmentation-du-plafond-de-la-se.html>

Lors de sa réunion du 27 novembre, le conseil d'administration de l'AGS a unanimement décidé de porter le taux de cotisation AGS de 0,15 % à 0,20 %, à compter du 1er janvier 2024. Une réévaluation du taux sera envisagée en juin 2024, en fonction de l'évolution de la santé de l'économie française et du nombre de défaillances d'entreprise.

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024	
Taux réduits des cotisations maladie et allocations familiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La réduction des cotisations patronales maladie et allocations familiales ne serait plus déterminée en fonction de 2,5 ou 3,5 SMIC, mais en fonction d'un montant fixé par décret. Ce montant devrait être « gelé » au niveau du montant du SMIC au 31 décembre 2023.</li> <li>■ Cette mesure étant pérenne, il est prévu que ce montant ne pourrait être inférieur à 2 SMIC en vigueur au cours de l'année considérée.</li> </ul>
Transfert du recouvrement des cotisations AGIRC ARRCO à l'URSSAF	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abandon définitif du transfert du recouvrement des cotisations AGIRC ARRCO par l'URSSAF.</li> </ul>
Transfert du recouvrement des contributions conventionnelles formation à l'URSSAF	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le transfert du recouvrement des contributions conventionnelles de formation et de dialogue social des OPCO à l'URSSAF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 serait abandonné.</li> <li>■ Les OPCO resteraient les seuls collecteurs.</li> </ul>

### 3. TAUX MAXIS VERSEMENT MOBILITE IDF

**Taux plafonds** - En Île-de-France, le taux de versement mobilité est fixé par Île-de-France Mobilités dans une limite maximale fixée comme suit (c. gén. collect. terr. art. L. 2531-4) :

- 2,95 % à Paris et dans le département des Hauts-de-Seine ;
- 2,95 % (depuis 2021) en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne ;
- 2,01 % dans les autres départements, pour les communes dont la liste est fixée par décret (c. gén. collect. terr. art. R. 2531-6) ;
- 1,60 % dans les autres communes d'Île-de-France.

**Mesures prises des projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2024**

**Projet de loi de finances pour 2024**

Versement mobilité en Ile-de-France

- Pour Paris et la petite couronne (92, 93, 94), le taux maximum du versement mobilité serait porté à 3,20 % et le taux effectif pourrait augmenter dès mars 2024.
- Sans changement pour les autres départements d'Ile-de-France.

LINKING  
TALENTS



## 4. DECONJUGALISATION TAUX PAS

## Qu'est-ce que le taux personnalisé : foyer et individuel ?

### Le taux personnalisé pour le foyer

Le taux personnalisé pour le foyer est calculé sur la base de votre dernière déclaration de revenus : il tient compte de l'ensemble de vos revenus, de votre situation et de vos charges de famille. Il est le même pour chacun des conjoints.

Sans démarche de votre part, c'est ce taux de prélèvement qui est utilisé par l'administration fiscale.

### Le taux individualisé

Si vous êtes en couple, il est possible d'opter pour un taux de prélèvement individualisé afin de **prendre en compte des éventuels écarts de revenus entre les conjoints**. Le taux est calculé par l'administration fiscale en fonction des revenus de chacun et est donc différent pour chacun des conjoints.

Il ne s'agit pas d'une individualisation de l'impôt mais d'une répartition différente du paiement de l'impôt. L'impôt reste calculé en fonction des revenus du couple et du nombre de parts de quotient familial.

## 5. NET SOCIAL 2024



L'ensemble des contributions correspondant à des garanties collectives au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale est exclu du calcul du montant net social (MNS). De même, les options individuelles rattachées à des garanties collectives ne doivent pas être prises en compte pour la part patronale et doivent être déduites pour la part salariale. Par ailleurs, pour simplifier les obligations des allocataires, les indemnités journalières de sécurité sociale en cas de subrogation par l'employeur seront prises en compte pour le calcul du MNS, lors de leur versement par l'employeur. Le tableau récapitulatif au 1 de la partie A du II de la rubrique MNS ainsi que le point 2 « Déductions » de cette même partie ont été modifiés pour prendre en compte ces évolutions.

Étapes de calcul du montant net social	
Jusqu'au 31 décembre 2023	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Étape 1 : additionner l'ensemble des éléments de rémunération brute versés par l'employeur.</li> <li>■ Étape 2 : soustraire l'ensemble des cotisations et contributions sociales obligatoires d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et effectivement acquittées, dont celles dues au titre de la complémentaire santé, après prise en compte des éventuels allègements et exonérations de cotisations applicables. Attention, les cotisations et contributions salariales de prévoyance et de retraite supplémentaire ne sont pas déduites du montant de la rémunération.</li> <li>■ Étape 3 : additionner les cotisations et contributions sociales au financement de la protection sociale à la charge de l'employeur, à l'exception des cotisations obligatoires dues au titre de la complémentaire santé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Étape 1 : additionner l'ensemble des éléments de rémunération brute versés par l'employeur.</li> <li>■ Étape 2 : soustraire l'ensemble des cotisations et contributions sociales obligatoires d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et effectivement acquittées, dont celles dues au titre de la complémentaire santé, après prise en compte des éventuels allègements et exonérations de cotisations applicables. Les cotisations et contributions salariales de prévoyance et de retraite supplémentaire sont également déduites du montant de la rémunération.</li> </ul>

**LINKING**   
**TALENTS**

 **sdworx**

 **PAYJOB**

## 6. INFORMATIONS A COMMUNIQUER AU SALARIE – 01/11/2023

[www.payjob.fr](http://www.payjob.fr)

# INFORMATIONS A COMMUNIQUER AU SALARIE – 01/11/2023

Un décret du 30 octobre 2023 est venu préciser les nouveaux éléments d'information que l'employeur doit communiquer au salarié depuis le 1er novembre 2023 ainsi que le délai et les modalités de transmission de ces informations

- Depuis le 1er novembre, les informations à communiquer au salarié lors de l'embauche sont renforcées.
- Salariés envoyés à l'étranger : modification des informations à transmettre avant le départ.
- Postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise : la procédure d'information des CDD et des intérimaires est précisée.

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (article R.1221-34 du code du travail)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (article R.1221-35, al.1 du code du travail)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les sept jours calendaires suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)
<b>Informations minimales transmises à tout salarié (1)</b>			
L'identité des parties à la relation de travail		X	
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur		X	
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi		X	
La date d'embauche		X	
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai	X	X	
Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1	X		X
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée	X		X
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	X		X
Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L.3221-3, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération	X	X	
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L.3121-41 à L.3121-47, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes (2)	X	X	
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (3)			X
Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.	X		X
<b>Information spécifique aux salariés embauchés en CDD à rajouter aux informations générales</b>			
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci		X	

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié (article R.1221-34 du code du travail)	Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles (article R.1221-35, al.1 du code du travail)	Informations à communiquer à chaque salarié dans les sept jours calendaires suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)	Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche (article R.1221-35, al.2 du code du travail)
<b>Information spécifique aux salariés embauchés sous contrat d'intérim à rajouter aux informations générales</b>			
Dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L.1251-1, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;			X

<https://www.actuel-expert-comptable.fr/content/depuis-le-1er-novembre-les-informations-communiquer-au-salarie-lors-de-lembauche-sont-1>

**Quelles sont les informations à transmettre au salarié envoyé à l'étranger pour une durée supérieure à quatre semaines ?**

En plus des informations que le salarié doit obligatoirement recevoir au titre de son embauche, l'employeur doit également l'informer sur les éléments suivants (article R.1221-36, I du code du travail) :

Informations à communiquer	Possibilité de renvoi aux dispositions applicables ? (*)
Pay(s) dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et durée prévue	Non
Devise servant au paiement de la rémunération	Oui
Avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées (le cas échéant)	Non
Renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, conditions de rapatriement du salarié	Non

*(\*) Pour certains éléments, le décret permet d'informer le salarié par renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou stipulations conventionnelles applicables (article R.1221-37, al. 1 du code du travail).*

<https://www.actuel-expert-comptable.fr/content/salaries-envoyes-letranger-modification-des-informations-transmettre-avant-le-depart-1>

A compter du 1er novembre 2023, l'employeur doit informer les salariés en CDD et les salariés intérimaires de la liste des postes à pouvoir en CDI dans l'entreprise.

Le salarié en CDD ou en CTT doit formuler sa demande auprès de son employeur (ou s'il s'agit d'un intérimaire, auprès de l'entreprise utilisatrice) par tout moyen dès lors que celle-ci donne date certaine à sa réception.

L'employeur (ou, s'il s'agit d'un intérimaire, l'entreprise utilisatrice) dispose d'un délai d'un mois courant à compter de la réception de la demande du salarié, pour fournir, par écrit, la liste des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise. Il s'agit des postes qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié.

LINKING  
TALENTS



## 7. TEMPS DE TRAJET ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Si les trajets d'un salarié itinérant entre son domicile et les premiers/derniers clients peuvent désormais parfois être qualifiés de temps de travail effectif, la Cour de cassation rappelle que cela n'est pas systématique. Ce n'est ainsi pas le cas si le contrôle de l'employeur sur ces trajets n'est que rétrospectif et que le salarié a l'initiative de son circuit quotidien : il ne se tient alors pas à la disposition de l'employeur

## Article L3121-4

**Version en vigueur depuis le 10 août 2016**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

"lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et derniers clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L.3121-1 du code du travail, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L.3121-4 du même code".

Ils peuvent donc être intégrés dans le temps de travail effectif et rémunérés comme tel. La cour de cassation a toutefois bien précisé que les juges du fond doivent vérifier si, pendant les temps de déplacement, le salarié se tenait à la disposition de l'employeur, s'il se conformait à ses directives et s'il pouvait vaquer à des occupations personnelles (arrêt du 1er mars 2023). Une appréciation au cas par cas donc, illustrée dans un arrêt du 25 octobre 2023

## 8. ABATTEMENT DE PLAFOND



980 La prise en compte décalée des événements affectant la rémunération peut en théorie aboutir à ce que la valeur du plafond calculée pour un mois soit négative. Dans ce cas, la valeur du plafond appliqué lors de ce mois est ramenée à 0.

Pour les entreprises prenant en compte les absences lors de la rémunération de l'activité du ou des mois suivants, il est admis par le Boss que l'effet de celles-ci sur les cotisations dues et sur le plafond soit déterminé comme si ces événements avaient eu lieu au cours du mois lors duquel elles sont prises en compte. Cette prise en compte décalée peut en théorie aboutir à ce que la valeur du plafond calculée pour un mois soit négative. Dans ce cas, selon le Boss, la valeur du plafond appliqué lors de ce mois est ramenée à 0.

# QUESTIONS/REPOINSES

- **Est-ce que le dirigeant ou gérant salarié est à prendre en compte dans le calcul d'effectif ?**
  - L'effectif est à calculer selon les règles de sécurité sociale
- **Peut-on provisionner une prime partage de la valeur en 2023 et la verser en mai 2024 ?**
  - Cela relève des règles de gestion interne de l'entreprise
- **Une entreprise de -50 salariés qui a déjà un PEE doit-elle mettre en place la PPV ?**
  - Cf les différents dispositifs possibles

- **Est-ce que la Région Alsace-Moselle sera aussi concernée par le contrôle des arrêts de travail ?**
  - Oui
- **Est-ce que la MSA sera aussi concernée ?**
  - Article 27 du PLFSS 2024 – Modification du code de la SS
- **Le contrôle des arrêts de travail est-il forcément fait par un organisme autre que la CPAM ?**
  - Oui
- **Le contrôle des arrêts de travail doit-il être autorisé par la CCN ?**
  - Non
- **En cas de régularisation d'IJSS rétroactivement, que devient le maintien de salaire ?**
  - Il faut l'annuler sur la partie non prise en charge l'employeur

## Contribution formation

- **Qu'en est-il du recouvrement par l'Urssaf des contributions conventionnelles à la formation et au dialogue social à partir de 2026 ?**
  - L'article de la PLFSS 2024 supprime la possibilité de confier aux URSSAF à compter de 2024 le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social des Opérateurs de Compétences (OPCO),
  - Maj 28.12.2024: LFSS 2024 introduit la possibilité aux branches professionnelles de confier le recouvrement de ces contributions aux URSSAF (CGSS dans les DOM) ou aux caisses de Mutualité sociale agricole (CMSA), mais avec des conditions strictes. Les modalités de ce recouvrement par les URSSAF (ou les CGSS/CMSA) sont strictement définies dans la LFSS 2024. Elles incluent la nécessité de conclure une convention spécifique avec des critères précis
  - Ce transfert dans le recouvrement des contributions conventionnelles des entreprises ne pourra pas être mis en œuvre avant 2026. Ainsi, jusqu'en 2025, les OPCO resteront responsables de la collecte des contributions conventionnelles de formation et de dialogue social.

## Temps de trajet et temps de travail effectif

- **Est-ce que le secteur BTP est concerné par la jurisprudence du 25 octobre 2023 ?**
  - Oui
- **Si la CCN ou les accords d'entreprise ne prévoient pas de contrepartie financière pour les temps de déplacement, est-ce que l'entreprise peut ne pas y recourir ?**
  - Oui, point de vigilance : risque prud'homal

#### Net social

- **Nous sommes en décalage de paie, pour le nouveau calcul du net social, devons-nous appliquer le nouveau calcul en paie de décembre 2023 déclarée en DSN du 15/01/24 ?**
- Oui, principe fiscal impose de rattacher les sommes au mois de versement

#### Autres

- **Peut-on provisionner le surcout lié à la jurisprudence de la Cour de cassation sur les congés payés ?**
- Oui au moins les CP en cours, pour la prescription (triennale ou quinquennale), il faut attendre la transcription dans le droit français

**PAYJOB** une marque du groupe **Linking Talents** qui regroupe:

- 11 cabinets de recrutement
- une société de portage salarial
- un organisme de formation spécialisé en paie et droit du travail
- un département Audit-Conseil-SIRH



LINKING  
TALENTS

 PAYJOB



## CONTACT

BRANKIČA PAVLOVIC

Tél : 01 75 83 06 04

Mail : [brankicapavlovic@payjob.fr](mailto:brankicapavlovic@payjob.fr)