



L'actualité d'octobre 2023

L'INFORMATION SUR L'ACTU SOCIALE DÉCRYPTÉE... POUR NE PLUS ÊTRE EFFRAYÉ !



PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2024

Le plafond annuel de la sécurité sociale a été publié au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) :

3 864 € mensuel
contre 3 666 € en 2023

46 368 € annuel
contre 43 992 € en 2023



Un arrêté devrait confirmer cette annonce courant décembre.



Que cache ce plafond ?

Le plafond de la sécurité sociale :

- correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations : cotisations d'assurance vieillesse de base, etc. ;
- et sert de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.



CLIQUEZ ICI



PLF 2024 - PROJET

Projet de loi de finances pour 2024

AU PROGRAMME CETTE ANNÉE (PARTIE "SOCIAL"), NOTAMMENT :

PROLONGATION DES DISPOSITIFS D'EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SUR CERTAINES ZONES :

- Prolongation pour 6 mois des dispositifs ZRR (zones de revitalisation rurale) et BER (Bassin d'emploi à redynamiser), soit jusqu'au 30/06/2024
- Remplacement par un dispositif unique à compter du 01/07/2024 : zones "France Ruralités Revitalisation" (FRR)

AIDES EXCEPTIONNELLES :

- Aides à l'embauche des alternants maintenues jusqu'au terme du quinquennat
- Prolongation des mesures exceptionnelles relatives aux frais de transport domicile-lieu de travail

➔ PROJET DE LOI EN COURS DE DISCUSSION, NON APPLICABLE À CE JOUR





PLFSS 2024 - PROJET

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024



AU PROGRAMME CETTE ANNÉE (PARTIE "SOCIAL"), NOTAMMENT :

SURVEILLANCE DES ARRÊTS MALADIE :

- suspension automatique du versement des IJSS en cas d'arrêt injustifié constaté
- contre-visite plus efficace
- arrêts de travail limités à 3 jours si prescrits par téléconsultation, sauf exceptions.



INTERRUPTION MÉDICALE DE GROSSESSE (IMG) :

- Suppression des jours de carence lors d'un arrêt de travail faisant suite à une IMG.

MODIFICATIONS DE LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE PAR L'URSSAF :

- procédure de l'abus de droit (permettant à l'URSSAF de considérer un acte comme fictif) simplifiée
- allongement de la période de contradictoire (60 jours au lieu de 30) pour le cotisant.



ABANDON DU TRANSFERT AUX URSSAF DU RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO (transfert qui avait été prévu dans une précédente loi censurée par le Conseil constitutionnel)

➔ **PROJET DE LOI EN COURS DE DISCUSSION, NON APPLICABLE À CE JOUR**



LOI PARTAGE DE LA VALEUR - PROJET



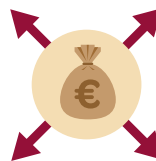
AU PROGRAMME DE CETTE LOI (PARTIE "SOCIAL"), NOTAMMENT :

ENTREPRISES DE 11 À 50 SALARIÉS :

Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (participation, abondement Pereco, ...) sous condition d'un seuil de bénéfice net fiscal atteint pendant 3 exercices.

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) :

Possibilité de verser la prime sur un plan d'épargne salariale + possibilité de verser 2 primes/an + prolongation du régime fiscal favorable pour les entreprises de moins de 50 salariés.



ENTREPRISES SOUMISES À L'OBLIGATION DE METTRE EN PLACE LA PARTICIPATION (AU MOINS 50 SALARIÉS)

+ AU MOINS 1 DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Négociation des modalités de partage (selon les dispositifs listés) en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice (défini par les partenaires sociaux lors des négociations).

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS :

Possibilité de mettre en place de la participation volontairement avec une formule de calcul moins favorable que celle prévue par la loi.

➔ **PROJET DE LOI EN COURS DE DISCUSSION, NON APPLICABLE À CE JOUR**



SPÉCIAL FORFAIT JOURS :



LE SAVIEZ-VOUS ?



Certains de vos salariés sont en forfait annuel en jours ? **N'oubliez pas d'assurer le suivi régulier de ces forfaits.**

En fonction des dispositions prévues dans la convention collective et/ou l'accord d'entreprise + le contrat de travail, habituellement :

un/des entretien(s) spécifique(s)



un document de contrôle des journées travaillées



ET avant la fin d'année : conclure un avenant de renonciation à des jours de repos

(lorsque le salarié n'a pas pu prendre tous ses jours)



À ne pas confondre avec l'entretien professionnel, ni l'entretien annuel d'évaluation du travail.

Consultez notre dernier flash infos à ce sujet :





Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



Un automobiliste ayant commis une infraction (excès de vitesse de plus de 40km/h) est condamné pour usage de stupéfiant.


mais c'était du CBD ...



Il conteste au motif qu'il a consommé du CBD, non classé comme stupéfiant.

Pour rappel, certains dérivés du cannabis peuvent être commercialisés si la teneur en delta 9 tétrahydrocannabinol, substance elle-même classée comme stupéfiant, n'est pas supérieure à 0,30 %.





COUR DE CASSATION

21 JUIN 2023

Même si certains dérivés du cannabis peuvent légalement être commercialisés, l'infraction de conduite après usage de stupéfiant peut être caractérisée.

Cette infraction étant constituée s'il est établi que le prévenu a conduit un véhicule après avoir fait usage d'une substance classée comme stupéfiant, peu important la dose absorbée.

Le conseil @com

Si vous prévoyez le recours aux tests de stupéfiants pour certains salariés (par exemple, ceux amenés à conduire des véhicules) : pensez à mettre à jour votre règlement intérieur.

METALLURGIE

La nouvelle convention collective nationale entre en vigueur (intégralement) au 1er janvier 2024.

EMPLOYEURS, ÊTES-VOUS PRÊTS POUR LE 1ER JANVIER 2024 ?

N'oubliez pas, vous devez notamment classer vos salariés (présents et entrants) :

- EN AMONT

1 Informer vos salariés du nouveau dispositif
- PUIS

2 Etablir une fiche descriptive pour chaque emploi (et non pour chaque salarié)
- 2

3 Classer les emplois à l'aide de la méthode de la branche
- 3

3 Transmettre la nouvelle classification à chaque salarié (ils disposent alors d'un mois pour demander des précisions)

La classification impacte certaines dispositions conventionnelles (salaires minima, période d'essai, ...)

Plus d'informations via le guide pédagogique paritaire : [CLIQUEZ ICI](#)

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

