





L'actualité de novembre 2023

NOUVELLES OBLIGATIONS



Un décret du 30 octobre 2023 transpose une directive européenne de 2019 et précise dans le Code du travail la liste des informations à communiquer au salarié depuis le 1er novembre 2023.

Informations à communiquer au salarié au plus tard le 7ème jour calendaire à compter de l'embauche :

Bon à savoir : certaines de ces informations (listées) peuvent faire l'objet d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables.

-  **Identité des parties**
-  **Lieu(x) de travail** et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur
-  **Intitulé du poste, fonctions, catégorie socioprofessionnelle ou catégorie d'emploi**
-  **Date d'embauche**
-  Si relation de travail à durée déterminée : **date de fin ou durée prévue**
-  **Durée et conditions de la période d'essai**
-  **Éléments de la rémunération** et modalités relatives au paiement
-  **Durée de travail ou modalités d'aménagement**, recours aux heures supplémentaires ou complémentaires, modalités relatives aux changements d'équipe (si travail en équipes successives alternantes)

Informations à communiquer au salarié au plus tard 1 mois à compter de l'embauche :

-  Salarié temporaire : **identité de l'entreprise utilisatrice**
-  **Conventions et accords collectifs** applicables
-  **Durée du congé payé**, ou modalités de calcul
-  Procédure en cas de **cessation du contrat**
-  **Droit à la formation** assuré par l'employeur
-  **Régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié**, mention des contrats de protection sociale complémentaire, conditions d'ancienneté qui y sont attachées

ATTENTION : La période d'essai n'est opposable au salarié que si le contrat la prévoyant est remis au salarié au plus tard le 1er jour de travail effectif.

Pour les salariés qui exercent habituellement leur activité professionnelle en France et appelés à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines : d'autres informations sont à transmettre avant le départ.

Les informations doivent être communiquées au salarié **par format papier** (par tout moyen conférant une date certaine) **ou par format électronique** (sous certaines conditions, notamment que le salarié dispose d'un moyen d'y accéder).

Ces informations doivent être communiquées :

- aux salariés entrants
- et aux salariés déjà présents.

Et si les informations ne sont pas communiquées dans les temps ? Pas de panique !

Le salarié doit mettre en demeure l'employeur de lui communiquer les informations. L'employeur a alors 7 jours pour lui communiquer. Ce n'est qu'à défaut de réponse, qu'il pourra opter pour la voie contentieuse.

INTEMPÉRIES

ENTREPRISES TOUCHÉES PAR LES INTEMPÉRIES :

- L'URSSAF fera preuve de compréhension en cas de **retard de déclaration**
- Possibilité de demander un **report des échéances** de cotisations avec **décalé de paiement et remise** d'office sur les pénalités et majorations de retards

[CLIQUEZ ICI](#)

ENTREPRISES TOUCHÉES PAR LES CRUES :

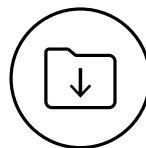
Possibilité de mettre en place de l'**activité partielle** pour les entreprises directement ou indirectement sinistrées, voire lorsque la baisse ou l'interruption de l'activité résulte de l'impossibilité pour les salariés de se rendre sur leur lieu de travail.

[CLIQUEZ ICI](#)



Derniers jours pour ouvrir un compte AT/MP !

Le compte doit être ouvert avant le 11 décembre.



Depuis le 1er janvier 2022, toutes les entreprises ont l'obligation de créer un compte AT/MP afin de télécharger leur notification de taux de cotisation AT/MP.

Les employeurs qui ne posséderaient pas encore de compte, doivent, cette année, en ouvrir un avant le 11 décembre 2023.

PROJETS DE LOIS EN COURS ...

Nous vous présentons le mois derniers les 3 projets de lois importants en social/RH/paie. A ce jour, ces lois ne sont pas encore promulguées donc pas encore applicables. Voici en synthèse l'avancée de ces projets :

Projet de loi relatif au partage de la valeur :



Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024 :



Projet de loi de finances pour 2024 :



Rendez-vous dans les prochaines newsletters pour la présentation des différentes mesures définitivement votées.

LES BONS D'ACHAT ET CADEAUX :

LE SAVIEZ-VOUS ?

Noël se profile, et vous souhaitez offrir, à cette occasion, des bons d'achat ou cadeaux à vos salariés en profitant d'exonérations sociales ?

N'oubliez pas certaines règles :

En principe, l'attribution de ces avantages est soumise à cotisations. Cependant, l'Urssaf admet par tolérance que ce type d'avantages soit exonérés du paiement des cotisations et contributions sociales.

Attention ! L'exonération sociale des bons d'achat et cadeaux est limitée à un seuil sur l'année civile de 5 % du PMSS* (soit 183€ en 2023) pour le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribués par salarié.

Vous dépassez ce seuil de 183€ ? Vous pouvez peut-être bénéficier des exonérations, si 3 conditions sont remplies :

1

L'attribution est en lien avec un événement précis : la liste des événements est fixée par l'URSSAF (ex : Noël, mariage, naissance, ...) et le salarié est concerné par l'événement.

2

L'utilisation du bon est en lien avec l'événement pour lequel il est attribué conformément aux mentions indiquées sur le bon et est donc délivré au moment où intervient l'événement (un bon d'achat à l'occasion de Noël attribué en mai ne pourrait pas être exonéré ...)

3

Les bons d'achat sont attribués dans la limite de 5 % du PMSS* (soit 183€ en 2023) par événement et par année civile.



POUR PLUS D'INFORMATIONS :

CLIQUEZ ICI

BON A SAVOIR : Vous pouvez attribuer des bons d'achat pour Noël pour les salariés et pour les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile. Dans ce cas, la limite de 5% du PMSS est apprécié par salarié **ET** par enfant !

Exemple - 1 bon de 100 €/salarié pour Noël + 1 bon de 100 €/enfant éligible pour Noël :
Pour un salarié ayant 3 enfants : 400 € exonérés





Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <p>Un salarié protégé est convoqué à un entretien préalable au licenciement.</p> | <p>La convocation précise qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.</p> | <p>L'entreprise est dotée d'un représentant du personnel : le salarié convoqué.</p> | <p>Le salarié se fait assister par un conseiller extérieur.</p> | <p>L'inspection du travail refuse d'autoriser le licenciement.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|

Lorsque le salarié convoqué est le seul représentant du personnel dans l'entreprise, cette situation est **assimilable pour l'intéressé à celle d'une entreprise dépourvue de représentant du personnel** :

La convocation doit donc mentionner la possibilité pour le salarié convoqué de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise **OU par un conseiller du salarié**.

Ici, le licenciement n'était pas régulier, même si dans les faits le salarié s'est fait assister par un conseiller extérieur.



Le conseil @com

Pensez donc à adapter la rédaction de la convocation lorsque le salarié convoqué est le seul salarié membre du CSE.

CONSEIL D'ÉTAT, 13 OCTOBRE 2023

SALARIÉS EN CDD : INFO SUR LES POSTES À POURVOIR

La loi dite "DDADUE" du 9 mars 2023 a transposé dans le Code du travail une obligation européenne : l'employeur doit informer les salariés en CDD qui le demandent des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise.

Un décret du 30 octobre 2023 précise les modalités de cette nouvelle obligation.

? Le salarié titulaire d'un CDD **justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise**, peut demander à son employeur qu'il l'informe des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

📅 La demande du salarié peut se faire **par tout moyen donnant date certaine** à sa réception.

L'employeur doit alors répondre :

- **par écrit**,
- dans un **délai d'1 mois** à compter de la réception de la demande,
- en donnant **la liste des emplois en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle** du salarié.

💡 A partir de la **2ème ou de la 3ème demande** du salarié dans l'année civile (selon le cas) : le **formalisme** de la réponse de l'employeur peut changer.



UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

Retrouvez toute notre actualité sur www.acomaudit.com sur

