

L'actualité de février 2024

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Entreprises d'au moins 50 salariés :



N'OUBLIEZ PAS DE CALCULER ET DÉCLARER VOTRE INDEX ...

Bienvenue sur l'index de l'égalité professionnelle

Calcul de l'index

Vous pouvez calculer votre index égalité professionnelle E/H et le déclarer à l'administration, si vous le souhaitez, suite au calcul, via le formulaire suivant.

Calculer mon index

Étape 2

Déclaration de l'index

Vous pouvez déclarer votre index égalité professionnelle E/H calculé par ailleurs directement via le formulaire suivant.



... ET DE LE PUBLIER SUR VOTRE SITE INTERNET.

Si vous n'avez pas de site internet : il est à porter à la connaissance de vos salariés par tous moyens (intranet, affichage, ...).

Note globale	Note de chaque indicateur
Eventuels objectifs de progression (note inférieure à 85/100)	Eventuelles mesures de correction (note inférieure à 75/100)

RÉDUCTIONS DE COTISATIONS



La **réduction des cotisations et contributions patronales** pour les employeurs en contrepartie de la **disponibilité de leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires**, embauchés ou devenant pompiers volontaires est applicable **depuis le 01/01/2024 et jusqu'au 31/12/2026** (sous conditions).

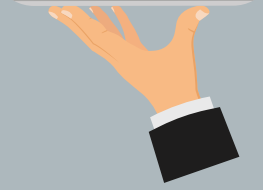


Les **exonérations sociales et fiscales** sont prolongées pour l'années 2024 sur les **pourboires volontaires** remis par les clients pour le service, sous conditions :



Etablissements commerciaux où existe la pratique du pourboire (exemples : hôtels, cafés, restaurants, ...).

Salariés en contact avec la clientèle dont la rémunération mensuelle est inférieure à 1,6 SMIC.



Sommes versées :
• aux salariés directement : pourboires en espèces ;
• à l'employeur, par carte bancaire notamment et reversées au personnel concerné.

LOI IMMIGRATION

(promulguée, puis publiée au Journal Officiel le 27/01/2024)

Récapitulatif des principales mesures relatives au droit du travail :

FORMATIONS

Amélioration de la participation de l'employeur dans la formation en français des salariés allophones.

Exemple : autorisation d'absence.



AMENDE ADMINISTRATIVE

Remplacement de la contribution spéciale de l'OFII par une amende administrative pour l'emploi d'un étranger sans titre : jusqu'à 20 750€ (valeur 01/01/2024).

AMENDE PÉNALE

Augmentation de l'amende pénale encourue en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail : 30 000€ (au lieu de 15 000€) par étranger concerné.



TITRES DE SÉJOUR

Création de cartes de séjour pluriannuelle :
- "talent-salarié qualité"
- "talent-porteur de projet"
- "talent-profession médicale et de la pharmacie".

MÉTIERS EN TENSION

Mise à jour annuelle de la liste des métiers en tension. + Procédure exceptionnelle de régularisation dans ces métiers jusqu'au 31/12/2026



CONGÉ PROCHE AIDANT



L'allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée (sous conditions) pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie **peut désormais être renouvelée lorsque le bénéficiaire du congé de proche aidant est ouvert au titre de différentes personnes aidées**, et ce sans pouvoir excéder la durée maximale de ce congé, à savoir un an.

Entrée en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2025.

LES CONGÉS PAYÉS

LE SAVIEZ-VOUS ?

Maitriser la gestion des congés payés de ses salariés, c'est anticiper !



Exemple, si la période de prise des congés dans l'entreprise correspond à la période légale :

Information des salariés :
Au plus tard le 29 février 2024.

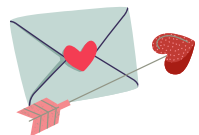


Période de prise des congés payés :
Du 1er mai au 31 octobre 2024

PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS :

Vous devez informer vos salariés de l'ordre des départs en congés et de la période pendant laquelle ils prendront des congés payés.

Quand ? **Au moins 2 mois** avant l'ouverture de la période.



L'info Cupidon :

Les **conjoint**s et les **partenaires de PACS** travaillant dans une même entreprise ont droit à un **congé simultané**.



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.

RAPPEL DES FAITS ...



Un salarié est employé en tant qu'agent d'exploitation dans une société de surveillance.



Dans l'entreprise, le repos minimum entre deux services doit être de 12h (prévu par accord collectif).



A plusieurs reprises, il ne bénéficie pas du repos minimum entre deux services.



Le salarié sollicite des dommages-intérêts pour le non-respect des durées de repos.



Selon la Cour d'appel : le salarié doit prouver le préjudice subi pour être indemnisé.

Le salarié n'a pas besoin de prouver un préjudice : le non-respect du repos journalier de 12 heures entre deux services ouvre droit automatiquement à réparation.

Le repos prévu par l'accord collectif participe de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail.



Le conseil @com

Veillez à respecter les durées de repos (quotidienne et hebdomadaire) du salarié.
 Pour rappel, le salarié (majeur) doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives (des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir une durée plus courte, sous conditions).

Depuis 2022, le dépassement des durées maximales de travail entraîne également un préjudice automatique, que le salarié n'a pas besoin de justifier.

INFO OU INTOX ?

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision relative à l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie !

La rupture conventionnelle va être supprimée ?

“ Oui, le 8 février dernier : plusieurs questions restent toutefois en suspens ... Le gouvernement devrait présenter ses mesures au printemps. ”

“ Mi-février, le gouvernement actuel a indiqué ne pas avoir l'intention de supprimer ce dispositif, contrairement à ce qui avait été annoncé fin 2023. ”

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION



Retrouvez toute notre actualité sur www.acomaudit.com sur

