

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ

CHARGES SOCIALES - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE  
#23 • 15 DÉCEMBRE 2023

## 0.20%

soit le nouveau taux de cotisation AGS à compter du **1er janvier 2024**, soit une augmentation de 0,05 point.



## WORK IN PROGRESS

### ← ASSURANCE CHÔMAGE

Le Gouvernement a transmis aux partenaires sociaux un **projet de décret** permettant de prolonger l'actuel régime d'assurance-chômage **jusqu'au 30 juin 2024 au plus tard**.

## 🎯 À NOTER

### ← COMPLÉMENTAIRES SANTÉ

Dans une interview publiée le 7 décembre 2023, le Ministre de la Santé a annoncé qu'il se réunira avec « l'ensemble des parties prenantes » le 15 décembre afin de discuter de la **hausse des complémentaires santé** qui pourrait aller de **8 à 12,5%** pour les contrats collectifs selon des prévisions actuarielles.



## LE JUGE À DIT QUE

### ← CASS. CIV. 2ÈME, 19 OCT. 2023, N° 21-24.469

Dès lors que la **répartition de la réserve spéciale de participation** n'est pas opérée conformément à l'accord qui l'a mis en place, **l'intégralité** des sommes versées doit être **soumis à cotisations sociales**. C'est notamment le cas lorsque, à la suite d'une erreur informatique ayant « exclu » certains salariés de la répartition, l'employeur décide de leur verser leurs droits sans réclamer le trop-perçu auprès des autres salariés.



## WORK IN PROGRESS

### ← DISPOSITIF EMPLOIS FRANCS

Un projet de décret prévoit :

- de **prolonger le dispositif** emplois francs jusqu'au 31 décembre 2024 ;
- la **modification du délai** permettant de **déposer la demande d'aide** à pôle emploi en cas d'embauche d'un salarié éligible. Le délai passerait de 3 à 1 mois.

## 🎯 À NOTER

### ← TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

Un arrêté du 16 novembre 2023 a ajouté **deux territoires** à la liste des territoires habilités à mener l'expérimentation « **territoires zéro chômeur de longue durée** ». Il s'agit de Cergy et de la communauté de communes de Noblat, portant ainsi à 60 le nombre de territoires habilités.

# 🎯 À NOTER

## 👉 PUBLICATION DE LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

La loi portant transposition de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise du 29 novembre 2023 a été publiée au Journal officiel le 30 novembre 2023. Elle prévoit notamment :

- 👉 L'inscription dans la loi du **principe de « non-substitution »** de la participation à un élément de rémunération (article 3) ;
- 👉 La possibilité, pour les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un dispositif de participation, de mettre en place un tel dispositif **avec une formule de calcul dérogatoire** par application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche ou par accord d'entreprise.
- 👉 Les entreprises d'au moins 11 salariés, qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation, et qui réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs **devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur** (participation/intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, PPV), à compter du 1er janvier 2025 ;
- 👉 La **suppression de la prorogation du délai de 3 ans** ouverte à compter du terme du délai de 5 ans consécutif au franchissement à la hausse du seuil de 50 salariés, pour la mise en œuvre de la participation, dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement (article 7) ;
- 👉 Les entreprises tenues de mettre en place un accord de participation et qui disposent d'un **délégué syndical devront intégrer dans leur négociation** portant sur la mise en place d'un accord d'intéressement / de participation :
  - ✅ une négociation sur la **définition d'une augmentation exceptionnelle du « bénéfice net fiscal »** de l'entreprise. Celle-ci devra tenir compte de critères tels que « la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avec la réalisation du bénéfice » ;
  - ✅ une négociation sur les **« modalités de partage de la valeur avec les salariés »**, qui pourra prendre la forme d'un versement d'un supplément de participation ou d'intéressement, ou de l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (article 8).
- 👉 **Le maintien du régime** d'exonérations renforcé pour les primes de partage de la valeur versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 **par les entreprises de moins de 50 salariés** aux salariés dont la rémunération est **inférieure à trois SMIC annuels** (article 9).
- 👉 La possibilité d'attribuer **deux primes de partage de la valeur** au titre d'une **même année civile** (article 9).
- 👉 La **création du plan de « partage de la valorisation de l'entreprise »** qui peut être mis en place par « accord » (accord collectif, accord avec les OS, accord avec le CSE, ratification au 2/3 des salariés du projet de l'employeur).  
Ce dispositif permet de **distribuer** sous conditions aux salariés de l'entreprise une « prime de partage de la valorisation de l'entreprise » dans l'hypothèse où la valeur de l'entreprise aurait augmenté sur une période de 3 ans.  
Elle sera exonérée de toutes les cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur et du salarié, du forfait social, des cotisations perçues au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction et des contributions afférentes au financement de la formation professionnelle.  
Elle sera en revanche soumise à **une contribution de 20 %** versée au profit de la CNAV (article 10).
- 👉 La possibilité de prévoir **dans les plans PEE, PEI ou PERECO** le versement de la prime de partage de la valeur ou de la prime de valorisation de l'entreprise (article 11) ;
- 👉 La possibilité de prévoir des **avances**, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre, aux primes d'intéressement ou à la réserve spéciale de participation (article 12) ;
- 👉 La possibilité de **fixer un salaire plancher, un salaire plafond, ou les deux**, servant de base de calcul de la part individuelle de la prime d'intéressement (article 14) ;
- 👉 La **suppression** de la possibilité pour chaque entreprise adhérente à un PEI **de s'opposer aux modifications** qui interviennent dans le cadre de la révision du PEI dans un délai d'un mois à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information (article 15).
- 👉 **L'application** des modifications portant sur l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation des sommes d'un PEI **dès l'information des entreprises adhérentes** (article 15).
- 👉 Le **rehaussement du plafond global d'attribution d'actions gratuites** de 10 à 15 % du capital social pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire, et de 15 à 20 % pour les petites et moyennes entreprises, sous certaines conditions, ces plafonds pourront être élevés jusqu'à 40% (article 17).
- 👉 **L'exclusion des actions détenues depuis plus de sept ans** du calcul du pourcentage maximal du capital social que peut détenir un salarié ou mandataire social pour avoir le droit de se voir attribuer des actions gratuites (article 17).
- 👉 **L'obligation**, à partir du 1er juillet 2024 au plus tôt, pour les PEE et PER, **de proposer un fonds** d'investissement dans des entreprises d'utilité sociale, et un fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable (article 18).



## WORK IN PROGRESS

### 👉 PLFSS POUR 2024

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 a définitivement été **adopté le 4 décembre 2023** via le dispositif de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution, le Conseil constitutionnel a été saisi du texte le même jour. Il prévoit notamment :

#### 👉 Concernant la procédure dite « d'abus de droit » :

- ✔ La suppression du « comité des abus de droit » pour faciliter la mise en œuvre de la procédure ;
- ✔ La possibilité pour le cotisant de demander une prorogation de la période contradictoire lorsqu'une procédure d'abus de droit est mise en œuvre (article 5).

#### 👉 La limitation de la durée des arrêts de travail prescrits par téléconsultation à **3 jours** (article 65).

#### 👉 La **suppression du délai de carence** de l'indemnisation de sécurité sociale pour les femmes ayant subi une IG pour motif médical (article 64).

#### 👉 **L'abandon du transfert** à l'Urssaf du recouvrement des **cotisations Agirc-Arrco et APEC** à l'exception de celles recouvrées dans le cadre des dispositifs simplifiés de cotisations (article 13).

#### 👉 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les branches professionnelles pourront confier aux Urssaf le **recouvrement des contributions conventionnelles de formation** via la signature d'une convention fixant les modalités de collecte (article 13).

#### 👉 Création d'un **droit renouvelable à l'allocation journalière de proche aidant**, lorsque le salarié est amené à prendre plusieurs congés de proche aidant pour s'occuper de différentes personnes (article 80).

#### 👉 Concernant la **retraite progressive** :

- ✔ À compter de l'entrée en vigueur de la loi, les salariés qui bénéficieront d'un avantage de « préretraite » ainsi que certains « assimilés-salariés » qui seront déterminés par décret, ne pourront plus bénéficier de la retraite progressive ;
- ✔ Les salariés éligibles pourront faire la demande avant d'être en âge de bénéficier de la retraite progressive. Ils pourront donc « anticiper » le changement (article 96).

#### 👉 **Le plafond de rémunération maximale** permettant de bénéficier **des réductions de taux de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales** pourrait être fixé par décret entre les valeurs suivantes :

- ✔ Un plancher d'un montant équivalent soit à 2,5 fois (pour les cotisations d'assurance maladie) ou 3,5 fois (pour les cotisations d'allocations familiales) le SMIC **en vigueur au 31 décembre 2023**, soit à un montant ne pouvant être inférieur à 2 fois le SMIC **en vigueur au 31 décembre de l'année en cours**.
- ✔ Un plafond d'un montant équivalent à 2,5 fois (pour les cotisations d'assurance maladie) ou 3,5 fois (pour les cotisations d'allocations familiales) le SMIC **en vigueur au titre de l'année en cours**.

Cette mesure doit entrer en vigueur **au 1<sup>er</sup> janvier 2024**, sous réserve du décret nécessaire à son application (article 20).

#### 👉 À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024, les employeurs auront l'obligation de participer à hauteur de 50 % aux frais d'abonnement **aux services privés de location de vélos** engagés par leurs salariés, la mention relative aux services « publics » ayant été supprimée des différents articles mentionnant cette prise en charge (article 22).

#### 👉 La clarification du **régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle** pour assurer une stricte équivalence de l'exonération sociale entre les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite et les salariés qui ne sont pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite (article 23).



## LE JUGE À DIT QUE

### 👉 **CASS. CIV. 2ÈME, 30 NOV. 2023, N° 22-10.671**

La mise en place d'un programme de fidélisation par une société auprès de ses sociétés clientes qui permet **l'octroi de « voyages d'agrément »** en contrepartie de la « réalisation d'un chiffre d'affaires annuel minimum par le client » s'analyse en **une « rémunération versée par un tiers »** et doit être **soumis à charges sociales** selon les conditions définies par le Code de la sécurité sociale.

## WORK IN PROGRESS

### PLF POUR 2024

Le projet de loi de finances pour 2024 a été adopté en **première lecture** par le Sénat le 12 décembre 2023. La commission mixte paritaire réunie le même jour ayant échoué, le texte sera examiné en **nouvelle lecture** par l'Assemblée nationale à partir du 14 décembre 2023. Il prévoit notamment :

 Pour les frais de transport domicile – lieu de travail :

✓ La **prolongation de l'exonération de cotisations, CSG-CRDS et d'impôt** sur le revenu de la prise en charge **facultative** de l'employeur allant au-delà des 50% en matière de frais de transport entre le domicile et le lieu de travail (dans la limite de 25%), issue de la loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022, pour l'année 2024 (article 3 quatervicies).

✓ L'augmentation des plafonds d'exonération de droit commun seraient relevés à partir 2025 :

- ➔ Le plafond d'exonération global de la « prime transport » et du forfait mobilité durable, égal à **500 euros** hors mesures exceptionnelles, serait relevé à **600 euros** par an, dont **300 euros** de frais de carburant (au lieu de **200 euros**).
- ➔ Le plafond d'exonération applicable en cas de cumul forfait mobilités durables et prise en charge obligatoire des frais de transport publics ou de services publics de location de vélos passerait de **800 euros** à **900 euros**, par salarié et par an à partir de **2025** (article 3 quater).

 La **hausse du taux plafond du versement mobilité** à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne (article 27 bis). Ainsi le taux plafond passe **de 2,95% à 3,20%** pour ces zones.

## ACTUALITÉS DU BOSS

### NOUVELLE RUBRIQUE

Exonération applicable aux jeunes entreprises innovantes (JEI) et aux jeunes entreprises universitaires (JEU) :

Le 4 décembre 2023, le BOSS a publié un communiqué de presse sur la **création d'une nouvelle rubrique relative à l'exonération applicable aux JEI et JEU**. Elle comprend deux chapitres sur le champ d'application et les modalités d'application de cette exonération. Elle sera opposable à l'administration à compter du 1er avril 2024 et est pour le moment et jusqu'au 20 janvier 2024 ouverte à consultation publique.

## WORK IN PROGRESS

### MINIMA CONVENTIONNELS INFÉRIEURS AU SMIC

Après avoir adressé un courrier aux branches professionnelles dont un ou plusieurs minima demeuraient inférieurs au SMIC, le Ministre du travail a réuni un **comité de suivi de la négociation salariale des branches** le 11 décembre 2023, et prévoit de recevoir certains des représentants de ces branches dans les prochains jours pour mettre fin à ce défaut de mise en conformité.

En l'absence de mise en conformité d'ici le 1er juin 2024, le Ministre a évoqué la **possibilité d'une « intervention législative »** sur ce point en « proposant au Parlement de calculer les allègements de cotisations sur une base moins favorable que celle du SMIC.

## WORK IN PROGRESS

### MONTANT NET SOCIAL

Le 7 décembre 2023, le Gouvernement a transmis aux partenaires sociaux un projet de décret visant à **codifier** au sein du code de l'action sociale et des familles et du code de la sécurité sociale la **définition du montant net social**, conformément aux dernières modifications opérées par le BOSS sur ce point, et à introduire dans le code du travail **l'obligation de faire apparaître sur le bulletin de paie le montant net social**.