



Pause Sociale

Actualités sociales : tout ce qui change au 1^{er} janvier 2024

En ce début d'année 2024, l'actualité sociale connaît **de nombreuses évolutions** touchant plusieurs sujets tels que : l'augmentation du **SMIC**, la revalorisation du **plafond de la sécurité sociale**, la restriction d'accès à **l'allocation chômage** en cas de refus d'une proposition de CDI ou encore les conditions d'utilisation **des tickets-restaurant**.

L'augmentation du SMIC en 2024

Depuis le 1^{er} janvier 2024, **le SMIC mensuel brut s'élève à 1766,92€**. Ainsi, **le SMIC horaire brut passe de 11,52€ à 11,65€**.

Les premiers échelons de plusieurs **conventions collectives** vont être rattrapés et appliqueront automatiquement **ce nouveau taux**, dans l'attente **d'une revalorisation des branches conventionnelles**.

Le minimum garanti est relevé **de 4,10€ à 4,15€** en 2024.



Le nouveau Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)

Le plafond de la sécurité sociale correspond **au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations**, principalement les cotisations **d'assurance vieillesse de base**. Il sert également de référence pour la définition de **l'assiette de certaines contributions** et **le calcul des droits sociaux**. Ce plafond est augmenté **de 5,4%** pour l'année **2024**.

Ainsi, le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) affiche les valeurs suivantes pour l'année 2024 :

Valeur annuelle	46 368 €
Valeur trimestrielle	11 592 €
Valeur mensuelle	3 864 €
Valeur hebdomadaire	892 €
Valeur journalière	213 €
Valeur horaire	29 €

La restriction d'accès à l'allocation chômage en cas de refus à deux reprises d'une proposition de CDI

Depuis le 1^{er} janvier 2024, **un salarié en CDD / en intérim, qui refuse à deux reprises une proposition de CDI de son employeur / de l'entreprise utilisatrice** sur une période de 12 mois, **ne peut bénéficier d'une indemnité chômage** que s'il a été employé en CDI au cours de la période.

Cette mesure engendre **de nouvelles obligations pour les employeurs**. En effet, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) d'un salarié en CDD (ou en intérim) qui propose, à l'échéance du terme, un CDI au salarié doit :

- Le faire par **lettre recommandée avec accusé de réception**, par **lettre remise en main propre** contre décharge ou par tout autre moyen **donnant date certaine à sa réception**, avant le terme du contrat à durée déterminée
- En laissant au salarié **un délai raisonnable** pour se prononcer
- En l'informant qu'à l'issue de ce délai, **une absence de réponse vaut refus**

En cas de **refus du CDI par le salarié**, l'employeur / l'entreprise utilisatrice dispose **d'un délai d'un mois** pour informer l'opérateur France Travail (anciennement Pôle Emploi). Cette information doit être accompagnée **d'un descriptif de l'emploi proposé** et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- **L'emploi** proposé est identique ou similaire à celui occupé
- **La rémunération** proposée est au moins équivalente
- **La durée de travail** proposée est équivalente
- **La classification de l'emploi** proposé et le lieu de travail sont identiques

! Bon à savoir

Les modalités de cette notification, qui sera réalisée par voie électronique, seront précisées par arrêté.

Une fois la notification venant de l'employeur reçue, France Travail se charge d'informer le salarié concerné **des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de ses droits à l'allocation chômage**.

La prolongation de la possibilité d'utiliser les titres-restaurant pour les achats de produits alimentaires

Après une période de doute concernant cette mesure, il a finalement été décidé de **prolonger en 2024** la possibilité d'utiliser les titres-restaurant **pour des achats de produits alimentaires non directement consommables**.

Pour être exonérée **des cotisations sociales et de CSG-CRDS**, la participation de l'employeur au financement des titres-restaurant doit :

- Être comprise **entre 50 et 60 % de la valeur du titre**
- Et ne pas dépasser la limite de **7,18 €** au 1^{er} janvier 2024

! Bon à savoir

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise **entre 11,97 € et 14,36 €**.

La mise à jour des taux de cotisation AT/MP



La cotisation AT/MP couvre **les risques d'accident du travail (AT), les maladies professionnelles (MP) et les accidents du trajet**. Elle est à **la charge de l'employeur**.

Le taux de cotisation AT/MP est déterminé en fonction de **l'effectif global de l'entreprise**, de **sa sinistralité** (valeur du risque) et de **son secteur d'activité**. Il est établi et notifié à l'employeur via **la CARSAT** (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

Il existe **trois taux de cotisation AT/MP applicables** selon l'effectif de l'entreprise :

- **Entre 1 et 19 salariés** : un **taux collectif** est fixé chaque année par arrêté ministériel, basé sur la nature de l'activité
- **Entre 20 et 149 salariés** : un **taux mixte** est calculé en fonction de la valeur du risque individuel et du taux collectif de l'activité
- **A partir de 150 salariés** : un **taux individuel** est établi en fonction de la sinistralité de l'entreprise et des résultats propres à l'organisation

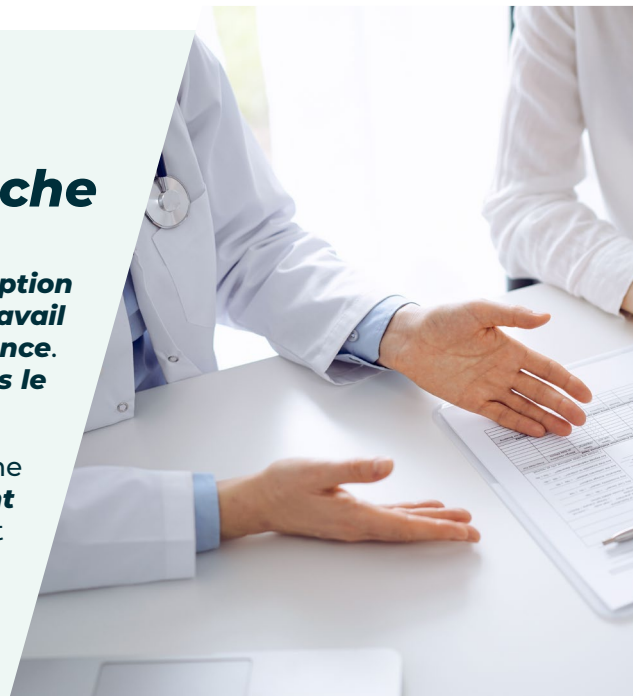
! Bon à savoir

Il est indispensable que vous procédiez à l'ouverture de votre compte AT/MP sur Net-entreprises.

La suppression du délai de carence en cas de fausse couche

Depuis le 1^{er} janvier 2024, il est possible, en cas **d'interruption spontanée de grossesse**, de bénéficier **d'un arrêt de travail pour maladie sans application de délai de carence**. L'indemnisation de l'assurance maladie intervient donc **dès le premier jour d'arrêt**.

Afin de pouvoir en bénéficier, si le médecin constate une incapacité de travail faisant suite à **une fausse couche ayant eu lieu avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée**, il peut prescrire **un arrêt de travail** sous la forme **d'un formulaire papier spécifique**. La patiente devra ensuite transmettre ce formulaire papier Cerfa **à sa caisse d'assurance maladie**, comme pour tout arrêt de travail pour maladie.



! À noter

Si la salariée ne souhaite pas que son employeur ait connaissance du motif médical de son arrêt, elle peut demander à son praticien de lui prescrire **un arrêt de travail pour maladie dans les conditions de droit commun**. Elle sera alors indemnisée avec application **du délai de carence**.

Votre équipe implid est à vos côtés

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.