

[Voir la version en ligne](#)

# Lettre aux employeurs

**Janvier 2024 - N°98**

## Sommaire :

**Actualités du mois | L'actualité sociale en ce début d'année 2024**

**Réglementation | Accident de travail et accident de trajet**

**Vos questions | Mon salarié fait l'objet d'une saisie sur salaire, que faire ?**

## ACTUALITES DU MOIS

L'actualité sociale en ce début d'année 2024

### => La prime transport renouvelée pour 2024

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de forte inflation, les pouvoirs publics ont décidé de **prolonger le dispositif de la prime de transport jusqu'au 31 décembre 2024**.



Ce dispositif permet aux entreprises qui le souhaitent, de prendre en charge les frais engagés par leurs salariés pour les trajets domicile - lieu de travail.

Cette prime concerne autant les dépenses de carburant (jusqu'à 400 € par an) que d'alimentation des voitures électriques (jusqu'à 700 € par an), ainsi qu'un forfait « mobilités durables » pour prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant à l'aide de transports alternatifs, moins polluants.

Après deux années d'application, cette prime devait normalement s'arrêter au 31 décembre 2023. Elle continuera finalement à bénéficier aux salariés jusqu'à fin 2024, **avec l'exonération de cotisations sociales (patronales et salariales) ainsi que la non imposition sur le revenu**.

**La prime de transport (appelée aussi prime carburant) est cumulable avec le**

**forfait mobilités durables**, également facultatif, accordé aux salariés qui adoptent les solutions de mobilité douce, comme le covoiturage ou le vélo, dans la limite de 700 € par an.

La mise en place de ces dispositifs nécessite une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE).

## => Titres-restaurant

Toujours dans le but de soutenir les français face à l'inflation, **le Parlement a décidé de maintenir sur 2024 la possibilité qui était exceptionnellement offerte d'utiliser les titres-restaurant pour l'achat de tout type de produits alimentaires en rayon**, comme par exemple des pâtes, riz, farine...

Cette mesure devait initialement prendre fin au 31 décembre 2023.

Rappelons que les titres-restaurants sont exonérés de cotisations sociales dans la limite de 6,91 € par titre

## => Net social : des changements au 1er janvier 2024

Depuis plusieurs mois, vous avez pu constater que figure désormais sur les bulletins de salaire une nouvelle rubrique spécifique appelée : « **montant net social** ».

Ce montant net social correspond à l'ensemble des rémunérations et autres revenus versés par l'employeur, desquels sont déduites les cotisations et contributions sociales salariales.

**Le montant net social sert notamment au calcul du RSA et de la prime d'activité.** En effet, il permet de connaître, par lecture directe, le montant du salaire ou du revenu de remplacement à déclarer pour bénéficier du RSA et de la prime d'activité. Les bénéficiaires peuvent ainsi le repérer facilement et sans besoin de calculer eux-mêmes le bon montant à déclarer.

## Ce qui change en 2024

Une mise à jour du BOSS du 14 novembre dernier indique qu'à compter du mois de janvier 2024, **les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) seront intégrées au montant net social en cas de subrogation.**

Par ailleurs, toutes les contributions patronales finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire seront exclues du net social. Aucune d'elles ne devra donc être réintégrée pour déterminer le montant net social.

Les éditeurs de paie mettront à jour leur logiciel en ce sens.

## => Prévention de la pénibilité au travail

**Chaque année, l'employeur doit évaluer l'exposition à la pénibilité de ses salariés sur la base de 6 facteurs de risques professionnels identifiés.**

Cette évaluation s'inscrit dans le cadre de l'alimentation du **Compte professionnel de prévention (C2P)**, notamment à partir du moment où cette exposition dépasse certains seuils.

**Les 6 facteurs de risques évalués** sont les suivants : le travail dans un environnement bruyant, les gestes répétitifs, le travail de nuit, en équipes successives alternantes, en milieu hyperbare et dans des températures extrêmes.

### Quelles nouveautés applicables depuis le 1er septembre 2023 ?

- Deux seuils de pénibilité ont été abaissés : 1 point est désormais octroyé toutes les 100 heures de travail de nuit (au lieu de 120 heures) ou toutes les 30 heures de travail en équipes alternées (contre 50 heures).
- Les salariés exposés à plusieurs facteurs de risques professionnels peuvent acquérir des points de pénibilité pour chacun des risques.
- Le compte pénibilité est déplafonné, de telle sorte qu'un salarié peut acquérir des points au-delà du plafond actuel de 100 points.
- La valeur des points a été augmentée : 1 point permet de financer une formation de 500 € ; 10 points permettent de passer à temps partiel payé comme un temps plein durant quatre mois.
- Les points permettent la validation de trimestres pour pouvoir partir plus tôt à la retraite.
- Les points cumulés dans le C2P permettent de bénéficier en plus d'un congé de reconversion professionnelle.



Pour renforcer la prévention face aux facteurs de risques professionnels que sont les vibrations techniques, les postures pénibles et le port de lourdes charges, **un fonds spécial « de l'usure professionnelle »** a également été créé.

Ce fonds, doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, aura pour but de **contribuer à la préservation de la santé au travail des salariés**, en finançant notamment des actions de sensibilisation et de prévention, de formation et de reconversion pour les salariés les plus exposés.

Ainsi, ce fonds pourra subventionner les entreprises éligibles dans la mise en œuvre d'actions visant à réduire l'exposition aux risques professionnels.

La déclaration de ces facteurs de pénibilité passe par la DSN **au plus tard le 15 janvier 2024**.

**Nous vous invitons à informer votre gestionnaire de paie de ces critères au plus vite.**

# REGLEMENTATION

## Accident de travail et accident de trajet

### => Définition

Est considéré comme **accident de travail**, tout accident survenu à un salarié **par le fait ou à l'occasion du travail**, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour le compte d'un employeur et ce quelle qu'en soit la cause.

Est considéré comme **un accident de trajet**, le salarié victime d'un accident durant le trajet aller-retour entre :

- le lieu de travail et sa résidence principale ou un autre lieu où le salarié est amené à se rendre de façon habituelle pour un motif d'ordre familial.
- le lieu de travail et la cantine, le restaurant ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

### => Déclaration

#### Obligations du salarié :

Le salarié victime d'un accident de travail ou de trajet doit, sauf cas de force majeure, en informer son employeur ou l'un de ses préposés, **dans un délai de 24 heures**. Le salarié en informe son employeur oralement ou par tout moyen lui conférant une date certaine.

#### Obligations de l'employeur :

L'employeur remet au salarié **une feuille d'accident** qui permet à ce dernier de ne pas faire l'avance de frais lors de la consultation d'un médecin, lorsqu'il se rend à la pharmacie ou reçoit des soins.

De plus, l'employeur doit déclarer l'accident, à la CPAM/MSA dont dépend le salarié, **dans le délai de 48 heures où il en a eu connaissance**. La déclaration peut être faite via un imprimé réglementaire ou par téléservice via net- entreprises.

Lors de la déclaration de l'accident, et si l'employeur a des doutes, il peut formuler des réserves.

Par ailleurs, depuis le 12 juin 2023, lorsque le salarié est victime d'un accident de travail **mortel**, l'employeur doit informer l'inspection du travail dans un délai de **12 heures** à compter de la connaissance du décès.

### => Incidence sur l'inspection du travail

**L'absence pour accident de travail est assimilée à du temps de travail effectif, sans limitation de durée**, pour tous les droits liés à l'ancienneté (détermination du préavis, indemnité de licenciement, prime d'ancienneté...). Le salarié pourra en outre prétendre à la participation et/ou l'intéressement.

En revanche, l'absence pour accident de trajet est considérée **comme un accident ou une maladie non professionnels.**

## => Protection du salarié

**Il est interdit à l'employeur de rompre le contrat d'un salarié victime d'accident du travail**, pendant toute la durée de son arrêt, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident (ex : motif économique). Le même principe s'applique en cas de rechute.

A noter que la protection ne s'applique pas aux salariés victimes d'un accident du travail survenu chez un autre employeur. Cependant, cette protection s'applique lorsque le contrat de travail du salarié a été transféré à un nouvel employeur en application de l'article L1124-1 du code du travail (ex : cession d'entreprise avec transferts des contrats).

**La protection s'applique également durant la période d'essai** qui est prolongée de la durée de l'arrêt. Il est donc interdit de rompre la période d'essai d'un salarié en accident de travail.

De même, il ne sera pas possible de mettre un salarié à la retraite pendant un arrêt de travail lié à un accident de travail.

Enfin, le préavis est suspendu durant la durée de l'arrêt lié à un accident de travail.

**En revanche, toutes ces protections ne s'appliquent pas en cas d'accident de trajet.**

# REPONSE A VOS QUESTIONS

Mon salarié fait l'objet d'une saisie sur salaire, que faire ?

## Qu'est-ce que la saisie sur salaire ?

La saisie des rémunérations (partie du salaire et éventuellement autres revenus) permet à une personne, à qui un salarié doit de l'argent, d'obtenir le versement de la somme qui lui est due.

Selon le créancier concerné (administration fiscale, commune, banque...), l'employeur reçoit un avis à tiers détenteur ou un avis de saisie sur rémunération, **qui obligera donc l'employeur à affecter une partie du salaire du salarié au remboursement de la dette.**

## Quel traitement pour les pensions alimentaires ?

Le bénéficiaire qui ne reçoit pas la pension qui lui est due, conformément à une décision de justice, **peut en demander le paiement direct sur la rémunération du salarié.**

Dans ce cas, l'employeur prélève la pension sur le bulletin de salaire et la reverse directement à la personne bénéficiaire.

Contrairement à la saisie sur rémunération, le montant prélevé peut être supérieur à la quotité saisissable.

## L'employeur est-il obligé de procéder à la saisie ?

**Oui**, car en l'absence de coopération, le juge pourra ordonner à l'employeur de rembourser lui-même les sommes dues.

## Tout le salaire est-il saisissable ?

**Non**, le salaire est saisi dans des proportions déterminées chaque année par tranche, qui prend en compte la rémunération et les charges de famille du salarié.

Dans tous les cas, **une partie du salaire est toujours insaisissable**. Elle correspond au montant forfaitaire du RSA (Revenu de Solidarité Active), soit 635,70 € pour 2024.

## Peut-il y avoir 2 saisies sur salaire ?

Il est possible que, pour un même salarié, un employeur se voit demander de procéder à plusieurs saisies sur salaires.

Or, même dans ce cas, **il doit respecter les tranches de saisies, la rémunération mensuelle minimale et un ordre des priorités**. Par exemple, la demande en paiement direct d'une pension alimentaire est la saisie prioritaire ; la saisie administrative à tiers détenteur arrive ensuite.

## Quid des indemnités ?

Sont entièrement saisissables selon une procédure de droit commun : l'indemnité de licenciement, l'indemnité de mise à la retraite, les dommages-intérêts versés en cas de rupture abusive du contrat de travail.

## Mon salarié quitte l'entreprise, que se passe-t-il ?

Si le contrat de travail liant le débiteur à son employeur est rompu (licenciement, démission, départ à la retraite, décès...), l'employeur se trouve libéré de ses obligations. Mais l'employeur est tenu d'informer le greffe **dans les 8 jours**, de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin.

Les collaborateurs du service social du CERFRANCE Aveyron se tiennent à votre disposition.

**SMIC horaire** : 11,65 €

**SMIC 151.67h** : 1766,82 €

**SMIC horaire majoré de 25%** : 14,56 €

**SMIC horaire majoré de 50%** : 17,47 €

**Minimum garanti** : 4,15 €

**Plafond Mensuel de Sécurité Sociale** :  
3 864 €



**CERFRANCE AVEYRON**  
Carrefour de l'Agriculture  
12026 RODEZ CEDEX 9  
Tél. : 05 65 73 79 60 - Fax : 05 65 73 78 78  
[www.aveyron.cerfrance.fr](http://www.aveyron.cerfrance.fr)

ASSOCIATION DE GESTION ET DE COMPTABILITE DE L'AVEYRON  
Inscrite à l'ordre des Experts Comptables – Association loi 1901  
SIRET 312 613 508 00018 – APE 6920Z

Cet email a été envoyé à [pdoumeizel@12.cerfrance.fr](mailto:pdoumeizel@12.cerfrance.fr).  
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur Cerfrance Aveyron.

[Se désinscrire](#)

