

Lettre aux employeurs



Février 2024 - N°99

Sommaire :

Actualités du mois | Les aides à l'embauche pour 2024, Pôle Emploi et santé des salariés

Réglementation | Epargne salariale

Vos questions | Comprendre l'entretien professionnel

ACTUALITES DU MOIS

Les aides à l'embauche pour 2024, Pôle Emploi et santé des salariés

=> Les aides à l'embauche

**Recrutement d'un alternant :
l'aide aux employeurs est
maintenue**

Elle concerne l'embauche d'un
apprenti ou d'un salarié de moins de
30 ans en contrat de
professionnalisation.



Le montant de l'aide unique reste fixé à **6 000 €** au titre de la première année pour chaque contrat en alternance visant un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal à BAC +5 du cadre national de certification professionnelle, **conclu entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024.**

L'aide est accordée **sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés**. Les entreprises de plus de 250 salariés doivent s'engager à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs, **d'ici le 31 décembre 2025** pour bénéficier de l'aide.

Cette aide est cumulable avec les aides spécifiques destinées aux apprentis en situation de handicap.

Emplois francs : une année de plus !

Le dispositif temporaire des emplois francs est une nouvelle fois prolongé

Pour rappel, il s'agit d'une aide aux entreprises recrutant des salariés en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Maintenu à plusieurs reprises, le dispositif vient d'être prolongé une nouvelle fois pour une durée d'un an, soit jusqu'au **31 décembre 2024**.

Attention, l'employeur ne dispose plus que d'un **délai d'un mois**, contre 3 précédemment, pour déposer sa demande à compter de la signature du contrat de travail.

Nouveaux montants des aides au poste pour les entreprises adaptées

Les entreprises adaptées (EA) peuvent bénéficier, pour l'emploi de certains travailleurs handicapés, d'aides financières contribuant à **compenser les conséquences du handicap** et des actions engagées liées à leur emploi. L'aide est accordée pour chaque travailleur handicapé employé.

Depuis le 1er janvier 2024, **le montant annuel de l'aide par poste de travail occupé à temps plein** est fixé à :

- **17 877 €** pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans ;
- **18 108 €** pour les travailleurs âgés de 50 ans à 55 ans ;
- **18 574 €** pour les travailleurs âgés de 56 ans et plus.

Concernant l'aide à l'accompagnement, le montant annuel de l'aide par poste de travail occupé à temps plein est fixé à **4 760 €**.

L'Agence de services et de paiement (ASP) s'occupe de verser ces aides au poste, pour le compte de l'État.

Aide de l'employeur pour financer un service à la personne

Le Comité Social et Economique (CSE) ou l'employeur peut accorder une aide financière aux salariés pour leur faciliter l'accès à certains services (services à la personne, garde d'enfants hors du domicile...)

Elle peut être attribuée sous la forme d'une aide financière directement versée aux bénéficiaires ou d'un préfinancement du CESU. Le montant de l'aide a été revalorisé et passe au 1er janvier 2024 à **2 421 €** (contre 2 301 € auparavant).

La limite d'exonération s'apprécie par année civile et par bénéficiaire.

=> Pôle Emploi

Création de France Travail

Au 1er janvier 2024, Pôle Emploi devient **France Travail**.

Au plus tard le 1er janvier 2025, chaque demandeur d'emploi devra signer **un contrat d'engagement** avec mise en œuvre d'un plan d'action dont le niveau d'intensité d'accompagnement sera défini au cas par cas, en tenant compte de la situation personnelle et familiale de chacun.

Pour les demandeurs d'emploi dont le suivi est en cours à la date d'entrée en vigueur du contrat d'engagement, un délai supplémentaire de 2 ans maximum est prévu.

Tout manquement aux engagements pris dans le cadre du contrat d'engagement pourra donner lieu à la suspension ou la suppression des revenus de remplacement (allocation retour emploi notamment).

Une nouvelle procédure s'impose à l'employeur qui propose un CDI à un salarié en CDD ou en contrat de mission, pour un poste identique ou similaire

Depuis le 1er janvier 2024, **l'employeur est tenu de notifier sa proposition de CDI au salarié** par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout moyen conférant date certaine, **avant l'échéance du CDD ou du contrat de mission**.

L'employeur doit préciser **le délai de réponse** accordé au salarié, qui doit être raisonnable, et à l'issue duquel **le défaut de réponse vaut rejet de la proposition par le salarié**.

Le poste proposé doit être identique ou similaire au poste occupé dans le cadre du CDD ou du contrat de mission.

En cas de refus explicite ou tacite du CDI par le salarié, **l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour en informer l'opérateur France Travail**, par voie dématérialisée. Cette information est notamment assortie du descriptif de l'emploi proposé (nature de l'emploi, rémunération, durée de travail, classification).

Cette information servira à France Travail pour ne pas indemniser les salariés qui auraient refusé 2 propositions sur une période de 12 mois (sauf certaines conditions).

=> Santé des salariés

Depuis le 1er janvier 2024 :

Le délai de carence de 3 jours des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) est supprimé dans certains cas

Les **femmes victimes de fausse-couche** ont désormais droit à un congé maladie sans jour de carence.

C'est également le cas pour tout arrêt maladie faisant suite à **une interruption spontanée de grossesse** ayant eu lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée.

Il est rappelé qu'**un formulaire spécifique CERFA** (« avis d'arrêt de travail initial sans carence ») **permet aux salariées concernées d'informer directement l'Assurance maladie** du motif détaillé de l'arrêt.

C'est sur la base de ce formulaire que l'Assurance maladie se basera pour neutraliser la carence.

L'Assurance maladie a précisé que **si la salariée ne souhaite pas que son employeur puisse avoir indirectement connaissance du motif médical** de l'arrêt maladie, elle peut demander à son praticien de lui prescrire un arrêt de travail pour maladie dans les conditions de droit commun. Celui-ci sera alors indemnisé avec application du délai de carence IJSS.

Limitation de la durée des arrêts maladie délivrés par téléconsultation

La prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail **ne peut désormais excéder 3 jours** et la prolongation d'un arrêt de travail par téléconsultation ne peut pas avoir pour effet de porter sa durée à plus de 3 jours

REGLEMENTATION

Epargne salariale

=> Nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 50 salariés :

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas l'obligation de mettre en place des dispositifs de partage de la valeur. En effet, la participation n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés. Quant à l'intéressement et les plans d'épargne, ils sont facultatifs.

Une expérimentation est donc lancée : les entreprises **d'au moins 11 salariés**, qui réalisent **un bénéfice net fiscal au moins égal à 1%** du chiffre d'affaires durant **3 exercices consécutifs**, **seront tenus de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (PPV)**.

Le résultat net fiscal est le résultat utilisé pour le calcul de l'impôt (IS ou IR).

Attention, ne sont pas concernées par ce dispositif :

- **Les entreprises individuelles** y compris les entreprises individuelles à responsabilité limitée (EIRL)
- **Les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO).**

L'expérimentation est menée pendant une période de 5 ans à compter **des exercices ouverts au 1er janvier 2025**. Ainsi, si une entreprise remplit les conditions au titre des exercices 2022, 2023 et 2024, alors elle devra mettre en place ce dispositif en 2025.

Si les entreprises remplissent les conditions, elles devront :

- Soit mettre en place un accord de participation ou d'intéressement
- Soit abonder un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERE-CO...)
- Soit verser une prime de partage de la valeur (PPV)
- Soit mettre en place le dispositif expérimental de participation dérogatoire.

Cependant, si l'entreprise applique déjà l'un de ces dispositifs, alors elle n'a pas l'obligation d'en mettre en place un nouveau.

=> Qu'est-ce que le dispositif expérimental de participation dérogatoire ?

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas obligées de se doter d'un accord de participation, toutefois elles peuvent le faire de manière volontaire.

La loi du 29 novembre 2023 leur donne la possibilité d'opter pour une formule de calcul moins favorable que la légale.

Pour ce faire, les entreprises ont la faculté :

- Soit d'appliquer un accord de branche agréé,
- Soit de conclure un accord d'entreprise.

Attention, ce type de régime dérogatoire ne peut pas être instauré via une décision unilatérale de l'employeur (DUE).

=> 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 €

Mon espace
CERFRANCE
AVEYRON
www.aveyron.cerfrance.fr

DOCUMENTS
ACCESSIBLES
24H / 24

DISPONIBLE SUR
Google Play

Téléchargez dans
l'App Store



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

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 {{contact.EMAIL}}.
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur Cerfrance Aveyron.

[Se désinscrire](#)

