



# 7,5%

**Le taux de chômage en France au 3<sup>e</sup> trimestre 2023 selon l'INSEE. Soit une augmentation de 0,2 point sur un an.**



## À ce propos...

Les règles du régime actuel d'assurance chômage, fixées par le règlement d'assurance chômage issu du décret du 26 juillet 2019 (décret 2019-797 du 26 juillet 2019), seront prolongées « jusqu'au 30 juin 2024 au plus tard ».

Du côté des cotisations, il n'y aura donc pas de changement immédiat. Le taux de 4 % prévu par le protocole d'accord du 10 novembre 2023 n'entrera pas en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. La cotisation patronale de droit commun reste donc à 4,05 % pour le moment.

## ► LE SUJET DU MOIS

### Convention collective nationale de la métallurgie

La nouvelle convention collective unique de la métallurgie a été signée le 7 février 2022. Certaines de ses dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Mais la plupart seront applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cette nouvelle convention vise à consolider et à regrouper les différentes conventions de ce secteur d'activité historique.

*Mais quelles sont les nouveautés pour le secteur de la métallurgie ? Quel impact pour la paie de janvier 2024 ?*

- Une nouvelle grille de classification
- Une nouvelle grille des salaires minimaux
- Une protection sociale complémentaire unique pour les salariés du secteur de la métallurgie
- Les durées de préavis en cas de rupture du contrat
- Une prime d'ancienneté modifiée
- L'octroi de congés spécifiques pour événements familiaux

**La nouvelle convention collective de la Métallurgie qui s'applique au 1<sup>er</sup> janvier 2024 va entraîner des changements pour les gestionnaires RH en charge de salariés liés à cette convention. Paie, gestion des congés, prime d'ancienneté...**

## ► L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

### Le PLFSS pour 2024 a été adopté en première lecture au Sénat

Les sénateurs ont adopté en première lecture, le 21 novembre 2023, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024. La commission mixte paritaire, réunie le même jour, a échoué. Le texte a donc été transmis à l'Assemblée nationale pour une nouvelle lecture qui a débuté le 23 novembre.

### La loi de partage de la valeur a été définitivement adoptée

Après le Sénat le 16 novembre, l'Assemblée nationale a définitivement adopté le 22 novembre 2023 la loi relative au partage de la valeur, qui vise à transposer les mesures proposées par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel conclu en février 2023. Elle entrera en vigueur après publication au Journal officiel, sous réserve d'un éventuel contrôle du Conseil constitutionnel s'il est saisi du texte.

Le projet de loi Partage de la valeur intègre un **nouveau dispositif de versement de prime aux salariés**, la prime de partage de la valorisation de l'entreprise. Après la prime de participation, la prime d'intéressement et la prime de partage de la valeur, voici la toute nouvelle PPVE. La mise en place de ce dispositif est facultative. Elle permettra de verser aux salariés une PPVE lorsque la valeur de cette dernière augmentera sur 3 ans.

La PPVE peut être mise en place, quel que soit l'effectif de l'entreprise, par accord établi sur la base d'un rapport spécial du commissaire aux comptes. Pour les entreprises non tenues d'en avoir, elles devront en désigner un spécialement à cet effet.

**Autant d'enjeux sur lesquels le cabinet ONELAW peut vous apporter des aides au quotidien. N'hésitez pas à contacter nos experts pour en savoir davantage.**

## ► NOUVEAUTÉS JURISPRUDENTIELLES

### La CJUE confirme la possibilité d'un report limité des droits à congés payés acquis en cas de maladie

Dans un arrêt rendu le 9 novembre, la Cour de justice de l'Union européenne, confirme sa jurisprudence selon laquelle, **en l'absence de dispositions nationales** limitant le report de jours de congés payés acquis pendant un arrêt maladie, un report illimité contreviendrait au droit européen. Elle admet la possibilité d'un report limité à 15 mois et à deux périodes de référence consécutives.

(CJUE 9 novembre 2023, C-271/22)

### La Cour de cassation réitère son appréciation in concreto du temps de déplacement des salariés itinérants

Dans un arrêt rendu le 25 octobre 2023, la Cour de cassation écarte la qualification de temps de travail effectif s'agissant des trajets effectués par un salarié itinérant en retenant notamment que le salarié **prenait l'initiative** de son circuit quotidien, un interrupteur « vie privée » lui permettait de désactiver la géolocalisation installée sur son véhicule de service et les contrôles de l'employeur sur les itinéraires du salarié étaient réalisés a posteriori.

(Cass. soc., 25 octobre 2023, n°20-22.800)

### L'employeur ne peut s'affranchir de son obligation de sécurité par la conclusion d'un contrat prévoyant qu'un tiers assurera cette sécurité

Une cour d'appel a pu décider que l'employeur avait commis une **faute inexcusable** après avoir relevé qu'il avait pris la décision d'organiser le vol de deux hélicoptères en formation rapprochée dans le cadre d'une émission de télévision, qui s'est trouvée à l'origine directe et certaine de la collision entre les appareils ayant entraîné le **décès du salarié**, sans avoir pris les précautions qui s'imposaient, **les sociétés tierces** intervenant pour assurer les prestations techniques et de sécurité demeurant sous la supervision, la direction et le contrôle de l'employeur.

(Cass. civ., 2e, 16 novembre 2023, n°21-20.740)

### ZFU : les contrats de professionnalisation n'entrent pas dans les effectifs pris en compte pour l'application de l'exonération de cotisations

Les titulaires d'un contrat de qualification, **devenu contrat de professionnalisation**, **n'entrent pas dans les effectifs** pris en compte pour l'application aux entreprises implantées **en zones franches urbaines** de l'exonération de cotisations sociales patronales.

(Cass. civ., 2e, 16 novembre 2023, n°22-12.051)



## LE SAVIEZ-VOUS ?

Les entreprises qui s'implantent et embauchent une main-d'œuvre locale en Zone Franche Urbaine - Territoire Entrepreneur (ZFU-TE), peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération d'impôt sur le revenu ou sur les sociétés au titre des bénéfices provenant des activités réalisées dans cette zone.

De plus, elles peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations.

**Ce dispositif concerne les entreprises qui se créent ou s'implantent entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2023. Toutefois, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 prévoit de proroger cette exonération jusqu'au 31 décembre 2024.**