

## 8,5 MILLIONS D'EUROS

Soit le montant des « **compléments de salaire** » (*dispositifs de partage de la valeur, contribution de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire*) en 2022, selon le rapport sur l'application des lois de finances de la sécurité sociale (« LFSS ») de la Cour des comptes publié le 29 mai 2024. Le rapport indique également que ces compléments ont complété de 13,2 % en moyenne le salaire de base.

### ► **PREMIER DÉCRET DE LA LOI PARTAGE DE LA VALEUR :** LES MESURES EN FAVEUR DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION

Le décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 a été publié au Journal Officiel le 30 juin dernier. Il prévoit les modalités d'application de plusieurs dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 **portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur** au sein de l'entreprise relatives à la prime de partage de la valeur, au plan de partage de la valorisation de l'entreprise, aux avances sur intéressement et participation et à la labellisation des fonds d'épargne salariale au titre du financement de la transition énergétique ou écologique ou de l'investissement socialement responsable.

Entre autres mesures, le décret précise notamment, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise, que **chaque somme versée au titre de la prime de partage de la valeur devra faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :**

- Le montant de la prime attribuée à l'intéressé ;
- S'il y a lieu, la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- La possibilité d'affectation de cette somme à la réalisation d'un plan d'épargne ;
- Le délai de la demande d'affectation ;
- Lorsque la prime de partage de la valeur est investie sur un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Le décret tire également les conséquences de la **prise en compte du congé paternité et d'accueil de l'enfant pour la répartition de la participation, en cas de répartition proportionnelle au salaire**, en modifiant l'article D. 3324-11 du Code du travail.

Le second décret, à paraître prochainement, devrait prévoir que l'accord d'intéressement ou de participation doit contenir des informations, en cas de versement d'avance, sur les modalités de recueil de l'accord du salarié et, en cas de trop-perçu « final », soit l'impossibilité de débloquer ce trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale, soit son reversement intégral sous forme de retenues sur salaire dans la limite du 1/10<sup>e</sup>, en l'absence d'une telle affectation (projet de décret en Conseil d'État à paraître).







## ► DÉMATÉRIALISATION DU DUERP



Dans une réponse à une question écrite d'un député, le **Ministère du travail a apporté, le 14 mai 2024, des précisions sur l'avenir de la dématérialisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).**

L'inspection générale des affaires sociales (IGAS) avait pointé en décembre 2023 un bilan bénéfice-risque négatif pour ce portail.

En accord avec le Comité national de prévention et de santé au travail, le ministère en charge du travail procède actuellement à des concertations avec les partenaires sociaux afin d'**identifier une solution qui permette de renforcer la traçabilité des risques au bénéfice de la prévention et de la santé des travailleurs et des anciens travailleurs.**

## ► VERS UNE MODIFICATION DE L'AIDE À L'EMBAUCHE DES APPRENTIS... AFFAIRE À SUIVRE

Après la suppression récente de l'aide à l'embauche des contrats de professionnalisation, le **Gouvernement envisage une modification de l'aide à l'embauche de 6 000 € pour les apprentis.**

En effet, il étudie, pour 2025, différentes modalités afin de modifier l'aide de 6 000 € : modulation du montant selon le niveau de diplôme du jeune (*exemple : 6 000 € pour le recrutement d'un jeune de niveau CAP, 5 000 € pour un bac pro, 4 000 € pour un BTS, etc.*) ou différenciation du montant de l'aide selon l'effectif de l'entreprise en la réservant peut être aux entreprises de moins de 250 salariés.

**Si vous envisagez d'embaucher un apprenti, il est donc fortement conseillé de conclure le contrat avant le 31 décembre 2024 !**

## ► BÉNÉFICE EXCEPTIONNEL : PLUS QUE QUELQUES JOURS POUR OUVRIR DES NÉGOCIATIONS SUR LA MISE EN PLACE D'UN PARTAGE DE LA VALEUR

La loi « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023 a instauré une obligation de négociation au sein des entreprises de 50 salariés ou plus sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice.

Les entreprises qui, au 29 novembre 2023, appliquaient déjà un dispositif d'intéressement ou de participation ont **jusqu'au 30 juin 2024** pour ouvrir des négociations sur la mise en place d'un partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de leur bénéfice net fiscal.

Les négociations doivent porter sur les deux aspects suivants :

- Définir ce qu'il convient d'entendre par « **augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal de l'entreprise** ».
- **Fixer les modalités de partage de la valeur** en découlant, dans le cadre des options offertes par la loi (*notamment un supplément de participation ou d'intéressement, le versement d'une PPV*).

### À NOTER

L'obligation à la charge de l'employeur est une **obligation de négocier et non une obligation de parvenir à un accord.**



## ► INFORMATION DES SALARIÉS SUR LA RELATION DE TRAVAIL : LES MODÈLES OFFICIELS DE DOCUMENTS SONT PUBLIÉS

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, l'employeur est tenu de remettre aux salariés un ou plusieurs documents écrits comportant les informations principales relatives à la relation de travail. Des informations spécifiques doivent également être transmises aux salariés appelés à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives.

**Un arrêté publié au Journal officiel du 16 juin 2024 diffuse les modèles de documents d'information utilisables par l'employeur.**

Il existe désormais **5 modèles de documents d'information**, que l'employeur peut utiliser :

- Document unique regroupant les **14 informations principales** relatives à la relation de travail délivrées au salarié ;
- Document regroupant les **8 informations principales** relatives à la relation de travail délivrées au salarié **sous 7 jours** ;
- Document regroupant les **6 informations principales** relatives à la relation de travail délivrées au salarié **sous 30 jours** ;
- Document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié **appelé à travailler à l'étranger** ;
- Document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au **salarié détaché**.

*Ces documents sont disponibles en annexe de l'arrêté publié au JO : Arrêté du 3 juin 2024 fixant les modèles de documents d'information prévus par l'article R. 1221-38 dans sa rédaction résultant de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (publication au Journal Officiel le 16 juin 2024).*

Rappelons enfin que le salarié qui n'a pas reçu les informations requises (celles communes à tous les salariés et celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger) dans les délais prévus peut saisir **le conseil de prud'hommes si, après avoir mis en demeure son employeur** de les lui communiquer ou de les compléter, ce dernier ne les lui a pas transmises dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure (c. trav. art. R. 1221-41).

## ► ACTUALITÉS DU BOSS : JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES (« JEI »), JEUNES ENTREPRISES UNIVERSITAIRES (« JEU ») ET JEUNES ENTREPRISES DE CROISSANCE (« JEC »)

**La rubrique relative aux JEI, JEU, et JEC, désormais appelée « jeune entreprises innovantes », a été actualisée :**

- Les **critères** devant être respectés pour bénéficier de ces statuts ont été précisés ;
- Les **indicateurs de performance économique** devant être respectés par une entreprise pour bénéficier du statut de JEC (définis par le décret du 24 mai 2024) ont été intégrés.





## LE SAVIEZ-VOUS ?

### ZONES FRANCE RURALITÉS REVITALISATION, PREMIERS ÉCLAIRAGES AVANT ENTRÉE EN APPLICATION AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2024

Pour rappel, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, le dispositif zones France ruralités revitalisation (ZFRR) définit un nouveau zonage des territoires ruraux (deux arrêtés ministériels publiés au JO le 20 juin 2024)

Les employeurs implantés dans ces zones (ZRR) peuvent **bénéficier d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale** (sauf la cotisation accidents du travail) pendant 12 mois pour les embauches qui n'ont pas pour effet de porter l'effectif total de l'entreprise à au moins 50 salariés (*c. séc. soc. art. L. 241-19*). Cette exonération pourra bénéficier aux entreprises implantées en ZFRR.

Il en ira de même pour les organismes d'intérêt général ayant leur siège social en ZRR qui peuvent appliquer ce dispositif pour les embauches effectuées depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007 (*c. séc. soc. art. L. 241-20*).

## ► DERNIÈRES ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

### DROIT DE RETRAIT : SEUL COMPTE LE MOTIF RAISONNABLE DU SALARIÉ DE PENSER QUE SA VIE OU SA SANTÉ SONT EN DANGER

Pour se prononcer sur l'exercice du droit de retrait pendant la pandémie de covid-19, les juges doivent s'assurer que le salarié avait bien **un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**. Ils n'ont pas à rechercher si l'employeur avait mis en œuvre les mesures alors prescrites par les autorités gouvernementales.

*Cass. soc. 12 juin 2024, n° 22-24598*

### LA COUR DE CASSATION NEUTRALISE L'IMPACT DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE SUR LE SALAIRE DE RÉFÉRENCE DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Dans une affaire jugée le 12 juin 2024, la Cour de cassation s'est penchée sur **le salaire de référence à retenir pour les indemnités de rupture versées à un salarié en temps partiel thérapeutique au moment de son licenciement, en décidant de se référer aux salaires antérieurs**. Concrètement, l'ex-DRH concernée devrait obtenir des indemnités de rupture calculées sur la base d'un salaire de plus de 15 000 €, au lieu des 7 150,53 € retenus en appel. Une différence de taille pour l'intéressée, et pour son ex-employeur.

*Cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-13975*

### UN ENREGISTREMENT RÉALISÉ À L'INSU DE L'EMPLOYEUR PEUT PERMETTRE DE PROUVER UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Le droit à la preuve peut **justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits**, à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (*Cass. ass. plén. 22-12-2023, n° 20-20.648*).

Par un arrêt du 6 juin 2024, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation applique pour la première fois cette solution au contentieux des accidents du travail. Un salarié peut valablement produire en justice un enregistrement réalisé à l'insu de son employeur avec qui il a eu une altercation s'il est **indispensable à l'exercice du droit du salarié à voir reconnaître le caractère professionnel de l'accident ayant résulté de cette altercation et la faute inexcusable de son employeur**.

*Cass. 2e civ. 6 juin 2024, n° 22-11.736*



## ABSENTÉISME ? SOUTENEZ LA PARENTALITÉ DE VOS COLLABORATEURS !

**Près de 30 % de l'absentéisme en entreprise est lié à une défaillance du mode de garde. En moyenne, les salariés parents sont contraints de s'absenter 15 fois par an pour faire face à des ruptures de mode de garde.**

Pour lutter contre cette source d'absentéisme l'**employeur peut verser à une crèche ou micro-crèche une subvention dans le but de réserver pour ses salariés, de manière collective, un nombre déterminé de places**, communément dénommées « berceaux », sans obligation réelle de leur attribuer ces places (*BOSS, Avantages en nature, § 1130, 01/05/2024*).

La subvention peut aussi permettre l'application d'un tarif préférentiel pour les salariés bénéficiant d'une place réservée.

**La subvention de l'employeur constitue un avantage en nature** dans la mesure où elle permet aux salariés de disposer d'une plus grande facilité d'accès à une place en crèche ou micro-crèche.

Sous réserve de remplir deux conditions, cette subvention versée est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Face une jurisprudence peu souple, **le BOSS a assoupli la tolérance en vigueur**, et dans sa nouvelle version en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024, le BOSS indique que le bénéfice de l'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales est considéré acquis dès lors que le cadre conventionnel liant l'employeur et la crèche (ou la micro-crèche) prévoit des critères objectifs d'attribution des berceaux aux salariés (*BOSS, Avantages en nature, § 1140, 01/05/2024*).

**Vous souhaitez profiter des avantages tout en limitant votre absentéisme ?**

**FAITES APPEL À NOTRE PARTENAIRE :**



Choisir Ma Crèche vous propose **un service sur mesure de places en crèche inter-entreprise pour vos salariés**. De l'identification du besoin à la réservation du berceau dans la crèche choisie, une équipe dédiée s'occupe de la totalité des démarches. **Le service est ouvert et accessible à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.**

### LES ATOUTS DE CHOISIR MA CRÈCHE

- Le plus large choix d'établissements d'accueil : **3 500 crèches partenaires partout en France**
- **Un contact unique** à l'écoute de vos besoins
- Les conditions les plus flexibles du secteur : **pas de dépôt de garantie, aucun frais de dossier**
- Une solution et accompagnement **sur-mesure**
- **Un suivi complet** tout au long de l'année

### LES AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES

Les entreprises ayant déployé des actions concrètes en faveur de la parentalité telles que la place en crèche, ont constaté un **effet levier considérable en matière de performance globale et un ROI moyen de 8 %**. **Fidélisation, attraction, engagement... les avantages humains sont nombreux**. De plus, l'État a mis en place des incitations financières pour favoriser la réservation des places en crèche par les entreprises, leur permettant de déduire 75 % de la somme avancée sous forme d'avantages fiscaux.

