

Création du délit de "facilitation de la fraude sociale"

En matière de lutte contre la fraude sociale, il vient compléter le délit d'incitation à la fraude sociale (lequel a été précisé).

Nouvel art L.114-13 du code de la sécurité sociale : *"est punie d'une peine de **3 ans d'emprisonnement et de 250 000 € d'amende** la mise à disposition, à titre gratuit ou onéreux, d'un ou de plusieurs moyens, services, actes ou instruments juridiques, comptables, financiers ou informatiques ayant pour but de permettre à un ou à plusieurs tiers de se soustraire frauduleusement à la déclaration et au paiement des cotisations et contributions sociales dues ou d'obtenir une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indus d'un organisme de protection sociale"*.

Peines portées à 5 ans d'emprisonnement et 500 000 € d'amende s'il est commis en utilisant un service de communication en ligne ou en bande organisée.



Arrêts de la Cour de cassation du 13/09/2023 sur l'acquisition des congés payés en cas de maladie et d'arrêts AT/MP

> **Selon le Code du travail**, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés pendant les absences pour maladie non professionnelle ou AT/MP de + d'un an

Rappel : jours supplémentaires pour jeunes parents + congés supplémentaires pour fractionnement.

> **Décisions du 13/09/2023** : texte non conforme à la directive européenne de 2003 (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7) qui prévoit un droit à congés payés d'au moins 4 semaines , sans distinguer selon l'origine des absences (CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10).

> **Conséquences :**

- Droit à régularisation de congés payés pour les salariés concernés : 4 semaines ? 5 semaines ?
- Rétroactivité de la jurisprudence : jusqu'à quand ? 2009?
- Limitation du report des congés payés : 15 mois ?
- Délai de prescription ? Point de départ décompte ?
- Et les Caisses de congés payés ?



Arrêts de la Cour de cassation du 13/09/2023 : où en sommes-nous ?

Loi attendue au 1er trimestre 2024 : le ministère du travail "examine les conditions d'une mise en conformité du droit national en veillant à ce que celle-ci permette de sécuriser les entreprises dans les conditions les plus satisfaisantes possibles, en tenant compte des exigences européennes et constitutionnelles".

La loi d'adaptation au droit de l'UE pourrait faire l'objet d'un amendement pour cela.

Le Conseil constitutionnel a tenu le **30/01/2024** une **audience** de Question Prioritaire de Constitutionnalité (**QPC**) sur les articles du Code du travail limitant l'acquisition des CP pendant les arrêts de travail. Les sages se sont prononcés le **8/02/2024** : **décision très attendue** car elle devait donner des indications sur ce que le législateur pourrait faire ou pas.

Résultat : Il estime que les dispositions sur les congés payés sont **conformes à la Constitution** et ne donne **aucune directive au législateur** pour se mettre en conformité avec le droit européen.

Seul apport : on peut en déduire que le législateur pourra continuer à faire une distinction entre les AT/MP et la maladie.



Institution d'un signalement obligatoire à France Travail

Afin de responsabiliser l'indemnisation par l'assurance chômage, depuis le 1er janvier, l'employeur devra informer France Travail des refus par les salariés d'un CDI faisant suite à un CDD. Ces salariés seront alors assimilés à des démissionnaires.

Décret [2023-1307](#) du 28 décembre 2023, JO du 29.

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit informer France Travail du refus du salarié dans un délai d'un mois, par voie dématérialisée via une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de France Travail et accessible sur <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Ce dispositif renforce les dispositions de la loi Marché du Travail prévoyant déjà :

- Abattement de 25% sur la durée d'allocation
- La présomption de démission des salariés ayant commis un abandon de poste



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Rappels

Possibilité de verser, depuis le 1er juillet 2022, aux salariés une PPV d'un montant :

- de **3 000 €** par bénéficiaire et par année civile,
- ou de **6 000 €** par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs ayant mis en place un accord d'intéressement ou de participation

Le versement de la PPV peut s'effectuer **en une ou plusieurs fois**, dans la limite d'une fois par trimestre.

Plusieurs critères de modulation :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- ou la durée de travail prévue au contrat de travail.



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Nouveautés

- > **Régime d'exonération renforcé de la PPV reconduit** pour 2024, 2025, 2026, pour les salariés percevant – de 3 SMIC annuels sur les 12 mois précédant le versement, mais **recentré sur les entreprises de - de 50 salariés**
- > **Possibilité de verser 2 PPV chaque année** sur la base d'un acte juridique différent pour chacune et donc potentiellement de règles d'attribution différentes fixées dans chaque acte, dans la limite du plafond global.

ATTENTION : pas de doublement de la limite d'exonération
- > Possibilité de placer la **PPV sur un plan d'épargne** salariale et de l'exonérer ainsi d'IR



NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES ENTRE 11 ET 49 SALARIES REALISANT UN BENEFICE NET FISCAL DE 1% DU CA SUR 3 ANS

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'appliquera aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1er janvier 2025.

Pour chaque exercice, la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal s'appréciera sur la base des 3 exercices précédents (Pour l'exercice 2025 on se basera sur les exercices 2022, 2023 et 2024).

Ces entreprises seront tenues de mettre en place l'un de ces dispositifs :

- Intéressement ou participation,
- Abondement d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO ou PERECO)
- Prime de partage de la valeur (PPV).



Retraite progressive

La réforme des retraites de 2023 a étendu le bénéfice du dispositif de retraite progressive aux mandataires sociaux.

Sont par ailleurs exclus ceux qui bénéficiaient déjà d'un dispositif de préretraite.

Pour rappel ce dispositif permet au salarié 2 ans avant l'âge de départ à la retraite (à terme, 62 ans) de réduire son activité en bénéficiant du complément de rémunération par l'assurance vieillesse. Le dispositif permet de continuer à acquérir des trimestres.



Déclarations des entreprises étrangères sans établissement en France

La loi supprime l'option ouverte à ces entreprises de désigner un représentant résidant sur le territoire français pour lui déléguer la responsabilité d'effectuer les opérations déclaratives et le versement des sommes dues au titre des contributions et cotisations sociales

Cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} mars 2024

Inscription obligatoire auprès du guichet unique électronique pour pouvoir se conformer à leurs obligations sociales.



Indemnités journalière et interruption médicale de grossesse

Au plus tard à compter du **1^{er} juillet 2024** (date à fixer par décret), le **décal de carence** de 3 jours pour le versement des IJ est **supprimé** dans le cas des salariées, travailleuses indépendantes et non-salariées agricoles qui doivent subir une interruption médicale de grossesse



Durée des arrêts de travail prescrits par téléconsultation limitée

- > La prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail via téléconsultation :
 - ne peut plus porter sur + de 3 jours
 - ni avoir pour effet de porter à + de 3 jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours
- > 2 exceptions :
 - lorsqu'il est établi par le médecin traitant ou la sage-femme référente de l'assuré(e)
 - en cas d'impossibilité, dûment justifiée par le patient de consulter physiquement



Remplacement des ZRR par les ZFRR au 1er juillet 2024

Sur le plan social, l'**exonération de cotisations sociales sur 50 embauches** maximum dont peuvent actuellement bénéficier les entreprises en ZRR **pourra bénéficier aux employeurs** implantés dans les nouvelles Zones France Ruralités Revitalisation (**ZFRR et ZFRR+**) à partir de juillet 2024



Décret du 29 décembre 2023

AIDE A L'EMPLOI FRANC

Dispositif d'aide à l'embauche pour les personnes qui résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Le montant de l'aide financière accordée pour un emploi franc à temps plein est de :

- **5 000 € par an**, pendant 3 ans maximum pour un CDI,
- **2 500 € par an**, pendant 2 ans maximum, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois.

L'aide est versée à tout employeur privé qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois.

ATTENTION : la **demande d'aide doit être faite au plus tard dans le mois** qui suit la signature du contrat.

 **Montant de l'aide**
pour une embauche à temps plein

CDI ▶ **15 000 €**
sur 3 ans (5 000 € par an)

CDD ▶ **5 000 €**
d'au moins 6 mois sur 2 ans (2 500 € par an)

Le Forfait mobilités durables

Les mesures visant à soutenir la mobilité des salariés sont aménagés pour les années 2024 et 2025.

Parmi ces dispositifs, sont revus :

- la prime de transport (plafonds d'exonération d'IR),
- le dispositif de prise en charge obligatoire des frais liés à l'abonnement à des transports publics (avantages fiscaux et sociaux),
- la possibilité de cumul entre ces deux dispositifs, ainsi que le forfait mobilités durables



La prime transport (carburant)

Jusqu'à 400 € par an de participation patronale au titre d'une aide financière pour ceux qui doivent utiliser leur véhicule personnel afin de se rendre à l'entreprise.

Jusqu'à 700 € au titre des frais liés à la recharge de véhicules électriques



Les frais liés aux transports en commun

L'employeur doit prendre en charge de façon obligatoire 50% des frais liés à l'usage des transports en commun.

La limite d'exonération liée à cette prise en charge est portée à 75%.



Le Forfait mobilités durables

L'employeur peut participer aux dépenses liées à de la mobilité responsable jusqu'à 700 € par an de participation patronale au titre des aides à la mobilité comprenant l'utilisation de vélos, trottinettes électriques, covoiturage, autopartage.

Le cumul avec le remboursement au titre des transports en commun est possible dans la limite de 800 € annuels



Aide à la location de véhicule électrique

Le montant de l'aide au leasing de voitures électriques est égal au plus petit des 2 montants suivants :

13 000 € - montant maximal 2024 du bonus écologique pour une voiture électrique.

16 % du coût d'achat ITC du véhicule loué (ce montant est augmenté du coût de la batterie si la batterie est prise en location)
+ 8 000 € - montant maximal 2024 du bonus écologique pour une voiture électrique.

Le trajet effectué avec votre véhicule personnel, entre votre domicile et votre lieu de travail, est supérieur à 15 km.

Vous faites plus de 8 000 km par an avec votre véhicule personnel pour votre activité professionnelle.

Le loyer est fixé à 150 € TTC/mois au maximum.



Aide à la location de véhicule électrique (salariés)

Le montant de l'aide au leasing de voitures électriques est égal à 16 % du coût d'achat TTC du véhicule loué + 8 000 € dans la limite de 13 000 €

> Conditions pour le bénéficiaire:

- Le revenu fiscal de référence est inférieur à 15400 €.
- Le trajet effectué avec le véhicule personnel, entre le domicile et le lieu de travail, est supérieur à 15 km OU
- Plus de 8 000 km par an avec votre véhicule personnel pour votre activité professionnelle

Le loyer est fixé à 150 € TTC/mois au maximum



Abattement sur la valorisation de l'avantage en nature véhicule électrique

L'avantage en nature véhicule est caractérisé par la mise à disposition d'un véhicule pouvant être utilisé à titre personnel.

En 2024, l'avantage calculé est minoré d'un abattement de 50% plafonné à 1800 € par an.

Les frais de recharge sont négligés.

Ce dispositif est particulièrement intéressant pour les véhicules en location.

