



LOI DE FINANCES 2024
ACTUALITE 2023

ACTUALITE SOCIALE



 **ACTUALITE SOCIALE**

Loi PARTAGE DE LA VALEUR

- Prime Partage de la Valeur PPV
- Nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 50 salariés
- Nouvelle obligation pour les entreprises de 50 salariés et +
- Participation : Entreprises de moins de 50 salariés
- Nouvel outil à la disposition des entreprises : Plan de valorisation de l'Entreprise -PPVE
- Actionnariat salarié : Augmentation des plafonds globaux d'actions gratuites

 **ACTUALITE SOCIALE**

REFORME DES RETRAITES

- Age de départ
- Cumul emploi/retraite
- Retraite complémentaire : Fin du Bonus/Malus
- Indemnité de mise à la retraite : Régime social/fiscal

RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Consentememnt libre et éclairé
- Indemnité de rupture conventionnelle



ACTUALITE SOCIALE

- Loi « Marché du Travail
- Absence injustifiée du salarié
- Salarié en CDD Refus d'un CDI
- ELECTIONS PROFESSIONNELLES : Modification procédure Entreprise de 11 à 20 salariés**
- Nouvelle CCN METALLURGIE**



 **ACTUALITE SOCIALE**

Loi Partage de la Valeur

Loi du 29/11/2023 transposant l'ANI du 10 février 2023

 **LOI PARTAGE DE LA VALEUR**

PRIME PPV



PRIME PPV : MONTANT
Pas de changement

A définir dans l'accord
ou la DUE

● Quel montant ? : Pas de changement

⇒ Montant maximum pouvant bénéficier du régime fiscal et social de faveur :

- ✓ 3000 € par bénéficiaire et par année civile,
- ✓ 6000 € par bénéficiaire et par année civile :
 - Pour les ESAT et les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général
 - Pour les employeurs ayant mis en place un accord d'intéressement ou de participation volontaire dans l'entreprise (entreprises de moins 50 salariés).
 - » L'accord d'intéressement ou de participation doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement de la prime, donc avoir été conclu avant le versement de la prime
 - » La prime peut être versée même si aucune prime d'intéressement ou de participation n'a été versée aux salariés

De juillet 2022 à juillet 2023 :
Montant total de PPV versée 6,4Md€ à 9,5 Millions salariés ,
Montant moyen 730 €



PRIME PPV
Régime social et fiscal

2022-2023

Quel que soit l'effectif de l'entreprise

Prime versée entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 dans la limite des plafonds		
	Rémunération < 3 SMIC	Rémunération > 3 SMIC
Cotisations sociales (part salariale et part patronale), Formation Professionnelle Taxe Apprentissage, Effort construction, Taxe sur les salaires	Exonération	Exonération
CSG CRDS	Exonération	Soumise
Régime Fiscal	Non imposable	Imposable
Forfait social 20 %	Exonération	Entreprise de moins de 250 salariés : Exonération Entreprise de 250 salariés et plus : Assujettie



PRIME PPV
Régime social et fiscal

Loi Partage
de la valeur

Effectif < 50 salariés : Prolongation du dispositif		
Régime applicable jusqu'au 31/12/2026		
	Rémunération < 3 SMIC	Rémunération > 3 SMIC
Cotisations sociales Formation professionnelle, Taxe apprentissage, Effort construction, Taxe sur les salaires	Exonération	Exonération
CSG CRDS	Exonération	Soumise
Régime fiscal	Non imposable	Imposable
Forfait social 20%	Exonération	Exonération



PRIME PPV
Régime social et fiscal

Effectif > 50 salariés : A compter du 1 ^{er} janvier 2024	
Quel que soit le montant de la rémunération	
Cotisations sociales Formation professionnelle, Taxe apprentissage, Effort construction, Taxe sur les salaires	Exonération
CSG CRDS	Soumise
Régime fiscal	Imposable
Forfait social 20%	Exonération pour les entreprises de moins de 250 salariés, Assujettissement pour les entreprises de 250 salariés et plus



PRIME PPV
Régime social et fiscal : Effectif 50 salariés

● **Effectif 50 salariés**

⇒ Précisions du BOSS

- ✓ Effectif apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus
- ✓ Selon les modalités prévues par le code de sécurité sociale
 - Nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente :
 - » Salariés non pris en compte : Apprenti, Contrat de professionnalisation, CIE, salariés en CDD remplacement d'un salarié absent
 - » Mandataires sociaux : non pris en compte
- ✓ La neutralisation des seuils d'effectifs pendant 5 ans (loi PACTE) ne s'applique pas



PRIME PPV
2 PPV par année

Loi Partage
de la valeur

● **Possibilité de verser 2 PPV par année**

- ⇒ Limites d'exonération inchangées : 3000 € par bénéficiaire et par année civile,
 - ✓ 6000 € par bénéficiaire et par année civile : Cf Quel Montant de la PPV
- ⇒ Versement de la ou des primes PPV dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile
 - ✓ Date d'application : 01/12/2023
 - ✓ Chaque année civile l'entreprise peut attribuer deux primes PPV aux modalités d'attribution différentes (bénéficiaires différents, modulation, montant différent)
 - ✓ L'employeur doit conclure un accord ou formaliser une DUE pour chaque versement de chaque PPV par un

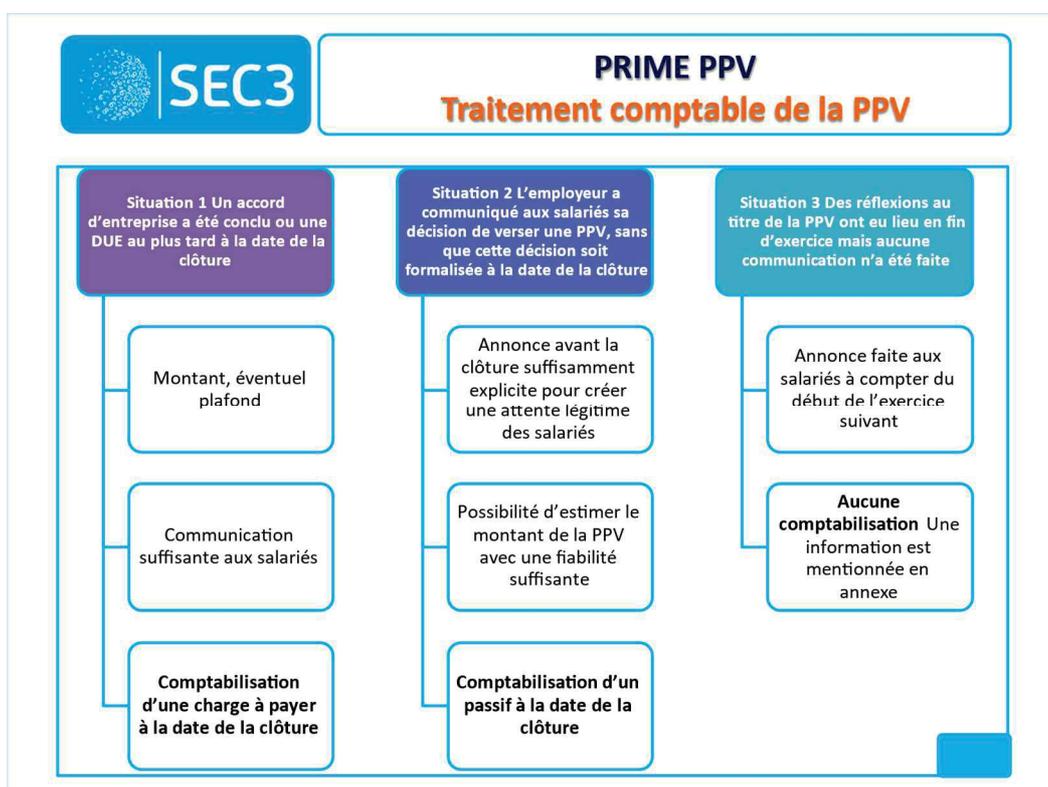
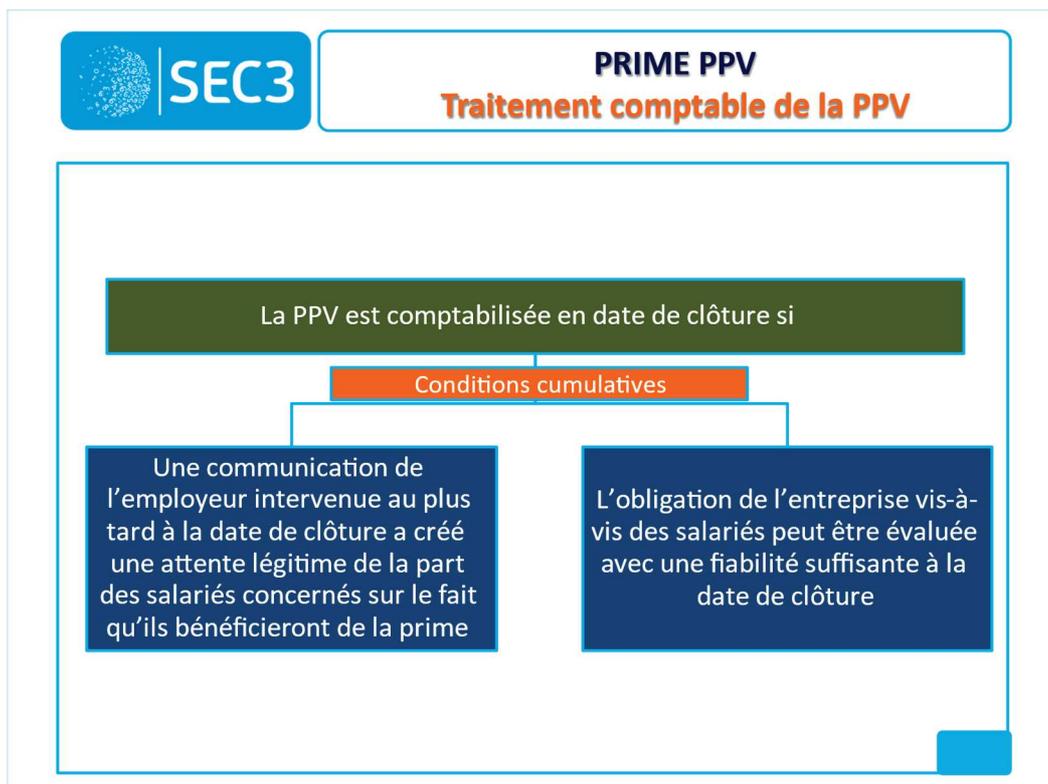


PRIME PPV :
Affectation d'une PPV

Loi Partage de la valeur

- **Possibilité d'affecter la PPV sur un plan d'Épargne**
 - ⇒ PEE/PEI
 - ⇒ Plan d'épargne retraite
 - ⇒ L'employeur doit informer le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribués au titre de la PPV et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation
 - ⇒ Conséquence du placement : Exonération d'impôt sur le revenu
 - ⇒ Possibilité d'abondement par l'employeur

Il faut attendre un décret d'application





LOI PARTAGE DE LA VALEUR

NOUVELLE OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES DE 11 à 50 SALARIES



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR Nouvelle obligation Entreprises de 11 à 50 salariés

- **Une nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés**
 - ⇒ Constituées sous forme de société (hors société anonyme à participation ouvrière – SAPO)
 - ⇒ **Qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA pendant 3 exercices consécutifs**
 - ✓ **Appréciation au regard des exercices 2022-2023-2024**
 - ✓ **Application dès 2025** (exercices ouverts après le 31/12/2024)
 - ⇒ Qui n'ont pas mis en œuvre aucun des dispositifs suivants : participation, intéressement, abondement à un PEE-PEI-PER, ou une PPV



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR
Nouvelle obligation Entreprises de 11 à 50 salariés

● Une nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés : choix de l'employeur

<p>Participation</p> <ul style="list-style-type: none"> Montant maximum /salarié 75% du PASS Dirigeant peut en bénéficier 	<p>Intéressement</p> <ul style="list-style-type: none"> Plafonnement global de 20% des salaires brut versés Dirigeant peut en bénéficier
<p>Abondement à un plan d'épargne salariale</p> <ul style="list-style-type: none"> Abondement plafonné au triple du montant versé par le salarié dans la limite de 8% du PASS (3519 € en 2023) 	<p>Versement d'une PPV</p> <ul style="list-style-type: none"> Montant maximum 3000 € à 6000 € Dirigeant ne peut pas en bénéficier



INTERESSEMENT
Régime social et fiscal

Pour
Mémoire

Régime SOCIAL FISCAL	
Cotisations sociales Formation professionnelle, Taxe apprentissage, Effort construction,	Exonération
CSG CRDS	Soumise sans abattement
Régime fiscal	Imposable sauf si placement sur un PEE PERCO
Forfait social 20%	Pour les Entreprises de 250 salariés et +
Taxe sur les salaires	Soumise

SEC3		PARTICIPATION Régime social et fiscal		Pour Mémoire
	En cas de versement immédiat de la participation	En cas de blocage des droits 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé)		
Cotisations sociales Formation professionnelle, Taxe apprentissage, Effort construction	Exonération	Exonération		
CSG CRDS	Soumise sans abattement	Soumise sans abattement		
Régime fiscal	Imposable	Exonération		
Forfait social 20%	Soumise sauf application volontaire moins Entreprise- 50 salariés	Soumise sauf application volontaire moins Entreprise- 50 salariés		
Taxe sur les salaires	Soumise	Soumise		

SEC3		ABONDEMENT EMPLOYEUR PEE-PEI Régime social et fiscal		Pour Mémoire
Régime SOCIAL FISCAL = Plafonnement respecté				
Cotisations sociales Formation professionnelle, Taxe apprentissage, Effort construction,	Exonération			
CSG CRDS	Soumise sans abattement			
Régime fiscal	Exonéré d'IR dans la limite de 3709,44 € 6 676,99 € en cas d'investissement dans des actions ou certificats d'investissement émis par l'entreprise.			
Forfait social 20%	Oui sauf les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation (entreprises de moins de 50 salariés), le forfait social n'est plus dû sur les abondements de l'employeur complétant les versements des adhérents			
Taxe sur les salaires	Soumise			



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR
Nouvelle obligation Entreprises de 11 à 50 salariés

- **Une nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés**

- ⇒ C'est une mesure expérimentale pour une durée de 5 ans
- ⇒ Le non-respect de cette obligation n'est assorti d'aucune sanction spécifique



LOI PARTAGE DE LA VALEUR

NOUVELLE OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET +



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR Nouvelle obligation Entreprises de 50 salariés et +

- **Une nouvelle obligation pour les entreprises de 50 salariés avec un ou plusieurs délégués syndicaux**
 - ⇒ Les négociations portant sur l'intéressement et la participation doivent également porter les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur
 - ⇒ Il faudra définir l'augmentation exceptionnelle du bénéfice en prenant en compte :
 - ✓ La taille de l'entreprise,
 - ✓ le secteur d'activité,
 - ✓ les bénéfices réalisés sur les années précédentes
 - ✓ Les événements exceptionnels externes



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR
Nouvelle obligation Entreprises de 50 salariés et +

● **Une nouvelle obligation pour les entreprises de 50 salariés avec un ou plusieurs délégués syndicaux : Augmentation exceptionnelle de bénéfice**

- ⇒ Il faudra définir les modalités de partage de la valeur
 - ✓ Ouverture d'une négociation : Intéressement, PPV, Abondement
Plan d'Epargne salariale,
 - ✓ Supplément d'intéressement
 - ✓ Supplément de participation



LOI PARTAGE DE LA VALEUR

Participation : Entreprises de moins de 50 salariés



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR Participation : Entreprises – 50 salariés

- **Participation facultative et dérogatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés**
 - ⇒ Sont concernées également les entreprises d'au moins 50 salariés non soumises à la participation du fait du gel des effets de seuil de 5 ans (Loi PACTE)
 - ⇒ Objectif : Encourager et faciliter le développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
 - ⇒ **Possibilité d'opter pour une formule de calcul moins avantageuse que la formule légale**
 - ⇒ Mise en œuvre
 - ✓ Pour faciliter la mise en place de la participation, les branches professionnelles sont invitées à négocier d'ici le 30 juin 2024 un dispositif clé en main
 - ✓ 2 Modalités de mise en œuvre
 - Application d'un accord de branche agréé
 - Accord d'entreprise
 - ⇒ Applicable jusqu'au 29/11/2028



LOI PARTAGE DE LA VALEUR

NOUVEL OUTIL A LA DISPOSITION DES ENTREPRISES : PLAN DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE-PPVE

Décret en attente



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

● PPVE :

- ⇒ Objectif : Intéresser financièrement les salariés sans passer par l'actionnariat salarié
- ⇒ Versement d'une prime au salarié si la valeur de l'entreprise augmente au cours d'une période de 3 Ans
- ⇒ Bénéficiaires = tous les salariés de l'entreprise ayant au moins un an d'ancienneté
 - ✓ L'ancienneté s'apprécie à la date du point de départ de la période de 3 ans
 - ✓ L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté < à un an
 - ✓ Les mandataires sociaux sont exclus
- ⇒ Mise en place par accord collectif,
 - ✓ accord signé avec les organisations syndicales
 - ✓ ou conclu au sein du CSE
 - ✓ ou par ratification d'un projet d'accord à la majorité des deux tiers du personnel
- ⇒ L'accord est établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprises ou si aucun n'a été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet,



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR
Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

● **Accord PPVE doit préciser**

- ⇒ La valorisation de l'entreprise :
 - ✓ Pour les entreprises cotées, la valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse précédant chacune des deux dates.
 - ✓ Pour les autres entreprises : valorisation en en prenant en compte la situation nette comptable, la rentabilité et les perspectives d'activité,
- ⇒ Le montant de référence : Pour chaque salarié, la prime sera égale au montant de référence fixé par le plan multiplié le taux de valorisation de l'entreprise
 - ✓ Le montant de référence peut différer selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée du travail
- ⇒ La date de début du plan,
- ⇒ La date de fin du plan (3 ans à partir du lendemain de la date du point de départ)
- ⇒ La ou les dates de versement de la prime



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR
Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

● **Fin du plan de valorisation**

- ⇒ A la fin des 3 ans : Valorisation stable ou en baisse
 - ✓ Pas de prime,
- ⇒ A la fin des 3 ans : Valorisation en hausse
 - ✓ Prime = Taux de variation de la valeur de l'entreprise X montant de référence fixé pour chaque salarié
 - ✓ Montant maximum = 75 % du PASS
- ⇒ Les sommes versées en application du PPVE ne peuvent se substituer à des éléments de rémunération ni à aucun autre dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur





LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR
Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

● **Régime fiscal**

- ⇒ En cas de versement immédiat = PPVE est imposable
 - ✓ En cas d'affectation totale ou partielle de la prime à un PEE ou à un PER : les sommes bloquées sont exonérées d'IR dans la limite de 5 % du montant maximal de la prime soit 3,75 PASS

● **Régime Social**

- ⇒ Les primes versées au cours des exercices 2026 -2028 sont exonérées
 - ✓ De charges sociales, formation professionnelle, participation construction
 - ✓ Forfait social
- ⇒ Soumises à une contribution patronale spécifique 20% au profit de la CNAV
- ⇒ Soumise à la CSG CRDS





LOI PARTAGE DE LA VALEUR

ACTIONNARIAT SALARIE **Augmentation des plafonds globaux** **d'actions gratuites**



LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR **Actionnariat Salarie**

- **Objectif : Favoriser l'actionnariat salarié**
- **Augmentation des plafonds globaux d'actions gratuites**
 - ⇒ Le pourcentage maximal de capital social attribué gratuitement est fixé à :
 - ✓ 15 % pour les grandes entreprises et les entreprises de tailles intermédiaires ETI (au lieu de 10%)
 - ✓ 20 % pour les PME (au lieu de 15%)
 - ✓ 40 % lorsque l'attribution gratuite d'actions bénéficie à l'ensemble des salariés (au lieu de 30%)
 - Les actions gratuites étant rarement attribuées à l'ensemble du personnel : création d'un plafond global intermédiaire de 30% sous réserve que les attributions d'actions gratuites bénéficient à des salariés représentant à la fois plus de 25% de la masse salariale et plus de 50% de l'effectif





ACTUALITE SOCIALE

REFORME DES RETRAITES

Entrée en vigueur depuis le 01/09/2023


SEC3

REFORME DES RETRAITES

AGE DEPART RETRAITE


SEC3

REFORME DES RETRAITES
Age de départ – Durée de cotisations

Année de naissance	Age légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0



REFORME DES RETRAITES

Age légal de départ à la retraite

- **Pour les assurés ne justifiant pas de 172 trimestres,**
 - ⇒ Maintien d'un départ à 67 ans
 - ✓ Retraite à taux plein (50%) quel que soit le nombre de trimestres d'assurance retraite
 - ✓ La pension est calculée en fonction du nombre de trimestres acquis



REFORME DES RETRAITES

COMMENT EST CALCULEE LA RETRAITE DE BASE??

$$\text{Pension} = D/M \times S \times T$$

Pas de modification

D = Durée d'assurance complète : 166 à 172 Trimestres (172 Trimestres pour les assurés nés à partir de 1973)

M = Maximum de Trimestres pris en compte (166 à 172 T)

S = Salaire annuel moyen de base dans la limite du plafond de sécurité sociale ET sur les 25 meilleures années

T = Taux plein = 50 %



REFORME DES RETRAITES
Départs anticipés pour carrière longue

Pour ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans : départ possible à partir de 58 ans

- Cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 16eme anniversaire ou 4 Trimestres pour les salariés nés entre le 1^{er} octobre et 31 décembre
- Entre 169 Trimestres et 172 Trimestres

Pour ceux qui ont commencé à travailler avant 18 ans : départ possible à partir de 60 ans

- Cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 18eme anniversaire ou 4 Trimestres pour les salariés nés entre le 1^{er} octobre et 31 décembre
- Entre 169 Trimestres et 172 Trimestres

Pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans : départ possible entre 60 et 62 ans

- Cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 20eme anniversaire ou 4 Trimestres pour les salariés nés entre le 1^{er} octobre et 31 décembre
- Entre 169 Trimestres et 172 Trimestres

Pour ceux qui ont commencé à travailler avant 21 ans : départ possible à partir de 63 ans

- Cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 21eme anniversaire ou 4 Trimestres pour les salariés nés entre le 1^{er} octobre et 31 décembre
- Entre 169 Trimestres et 172 Trimestres



REFORME DES RETRAITES
Départs anticipés Inaptitude

● Départ anticipé à partir de 62 ans :

- ⇒ Assurés inaptes au travail : salarié ne peut plus poursuivre une activité professionnelle sans nuire gravement à son état de santé

+

- ⇒ Justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50 %

Courrier CARSAT :
Médecin traitant+ Médecin du travail



SEC3

REFORME DES RETRAITES

Départ anticipé Incapacité

- Départ anticipé à partir de 60 ans :**

 - ⇒ Incapacité permanente IP d'au moins 20% reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail
- Départ anticipé à partir de 62 ans :**

 - ⇒ Incapacité permanente IP comprise entre 10 et 20%



SEC3

REFORME DES RETRAITES

Départs anticipés travailleurs Handicapés

A partir de 55 ans

Taux d'incapacité permanente
d'au moins 50% ou situation de
Handicap comparable

+

Nb de trimestres cotisés

Règles applicables pour les assurés nés à compter de 1973

112 trimestres cotisés	→	55 ans
102 trimestres cotisés	→	56 ans
92 trimestres cotisés	→	57 ans
82 trimestres cotisés	→	57 ans
72 trimestres cotisés	→	59 ans



REFORME DES RETRAITES

CUMUL EMPLOI/RETRAITE



REFORME DES RETRAITES

Cumul emploi/retraite : intégral

- **Cumul intégral : Emploi Retraite**
 - ⇒ **Liquider sa retraite à taux plein à l'âge légal**
 - ✓ Pas de cumul intégral en cas de départ anticipé carrière longue
 - ⇒ Possible de reprendre une activité chez son dernier employeur sans carence
- **Ce qui est nouveau : Possibilité de se constituer de nouveaux droits pour une 2^{me} pension retraite -retraite de base**
 - ⇒ Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023
 - ⇒ Carence de 6 mois en cas de reprise chez le dernier employeur
 - ⇒ Montant de la nouvelle pension plafonné à 5 % du PASS





REFORME DES RETRAITES

Cumul emploi/retraite : Plafonné

● **Cumul plafonné : Emploi Retraite**

- ⇒ **Pas de changement** : Salarié qui a liquidé sa retraite avant l'âge légal de la retraite et ou sans avoir une retraite à taux plein
- ⇒ **Reprise d'activité chez le dernier employeur** :
 - ✓ Délai d'au moins 6 mois entre la date d'entrée en jouissance de la retraite et la reprise d'activité
- ⇒ **Plafonnement des revenus cumulés** :
 - ✓ Montant des revenus : pensions de base + retraite complémentaire+ salaire d'activité reprise : < à 160 % du SMIC ou le dernier salaire de l'activité

SEC3 | **REFORME DES RETRAITES**

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
Fin du BONUS-MALUS

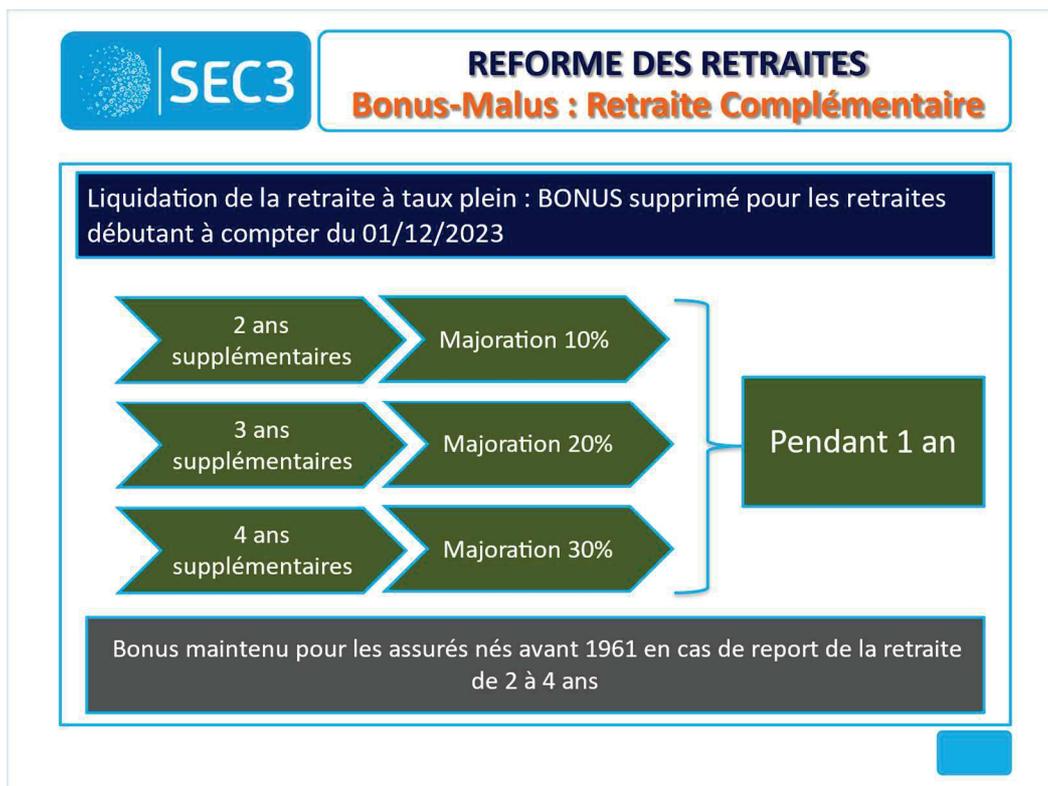
SEC3 | **REFORME DES RETRAITES**
Bonus-Malus : Retraite Complémentaire

- **Bonus Malus : Supprimé à compter du 01/12/2023**
 - avait été mis en place en 2019 pour inciter les salariés à travailler au-delà de l'âge légal,
 - ✓ supprimé à partir du 01/04/2024 (en cas de départ en retraite avant le 01/12/2023)

Malus

Liquidation de la retraite à taux plein dès l'obtention du taux plein → Minoration de 10% pendant 3 ans → Jusqu'à 67 ans maximum

Cotisation 1 an supplémentaire → Pas de Minoration





REFORME DES RETRAITES

INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

Régime Social/Fiscal



Régime SOCIAL FISCAL :
Indemnité de mise à la retraite

	Jusqu'au 31/08/2023	A partir du 01/09/2023
Impôt sur le revenu	Indemnité légale ou conventionnelle exonérée Indemnité > au minimum : exonérée dans la limite du double de la rémunération N-1 ou de 50% de l'indemnité, sans pouvoir excéder 5 PASS 231 840€ en 2024	
Cotisations de sécurité sociales et alignées	Exonération jusqu'à 2 PASS 92 736 € en 2024 sans pouvoir excéder l'exonération de l'impôt sur le revenu L'indemnité est intégralement soumise à cotisations lorsque son montant est > à 10 fois le PASS (463680€)	
CSG CRDS	Exonération à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir excéder l'exonération de cotisations sécurité sociale, si calcul de la CSG CRDS : pas d'abattement	
Contribution patronale	Contribution patronale spécifique 50% de l'indemnité de mise à la retraite	Contribution patronale spécifique 30% sur la partie exonérée de cotisations



ACTUALITE SOCIALE

Rupture Conventionnelle

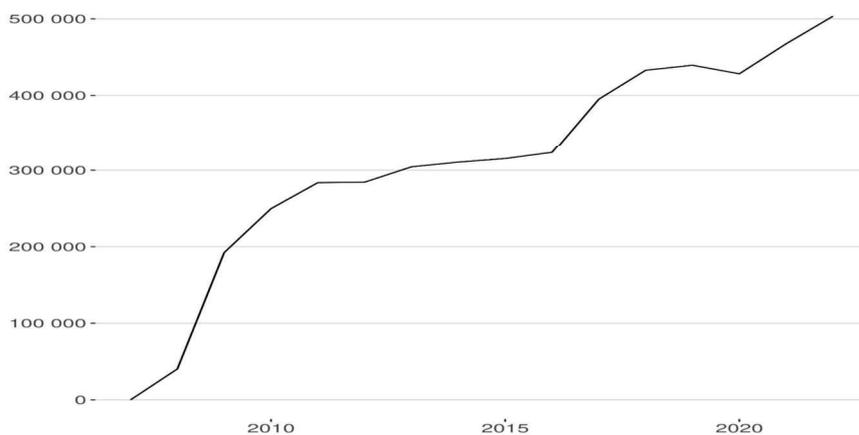
Evolution du coût de la rupture conventionnelle



RUPTURE CONVENTIONNELLE: Un succès qui ne se dément pas

En 2022 : 503 642 Ruptures conventionnelles

Toutes tailles d'établissement, Ensemble des secteurs, ruptures conventionnelles
Source : Dares, Mouvements de main-d'oeuvre



SEC3 | **RUPTURE CONVENTIONNELLE:**
Un succès qui ne se dément pas

- **Le nombre de ruptures conventionnelles augmente chez les salariés de + 50 ans**
 - ⇒ + 3% en 2019 + 3,2% en 2020 +4,1% en 2021
 - ⇒ pic de ruptures conventionnelles 2 ou 3 ans avant l'âge de départ à la retraite

SEC3 | **Rupture Conventionnelle:**

Licenciement	Démission	Rupture conventionnelle
Motif de licenciement Procédure de licenciement Indemnité de rupture (sauf faute grave ou lourde) Droit à l'indemnisation chômage	Pas d'indemnité de rupture Pas d'indemnisation chômage (sauf démission légitime)	Pas besoin de motiver Indemnité de rupture Indemnisation chômage Procédure à respecter



RUPTURE CONVENTIONNELLE

CONSENTEMENT LIBRE ET ECLAIRE



Rupture Conventionnelle: Consentement libre et éclairé

Etat de Santé du salarié

- **Rupture conventionnelle acceptée**
 - ⇒ Arrêt de travail, même pour Accident du travail (Cass Soc 30/09/2014):
 - ⇒ Congé maternité (Cass sociale 25/03/2015)
 - ⇒ Inaptitude (Cass sociale 9/05/2019)
 - ⇒ Différents écrits parfaitement argumentés, échangés entre le salarié et la société, démontrant que le salarié n'était nullement effondré psychologiquement ainsi qu'il le prétendait mais au contraire, parfaitement à même de défendre ses intérêts (CA Rennes 20/02/2015)
- **Rupture conventionnelle refusée : Vice de consentement**
 - ⇒ Troubles mentaux (troubles de mémoire, d'attention et de concentration) attestés par un médecin traitant (Cass sociale 16/05/2018)



Rupture Conventionnelle: Consentement libre et éclairé

Menaces Pressions

● Rupture conventionnelle : Refusée

- ⇒ Pressions : signature après un premier refus suivi de lettres d'avertissement et d'une convocation à un entretien préalable de licenciement (Cass sociale 16/09/2015)
- ⇒ Menaces de l'employeur sur l'avenir professionnel du salarié suivi de pression pour signer la rupture conventionnelle (Cass sociale 23/05/2013)
- ⇒ Situations de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés à la date de signature de la RC (Cass sociale 29/01/2020)



Rupture Conventionnelle: Consentement libre et éclairé

Contexte économique difficile

● Rupture conventionnelle

- ⇒ Vice de consentement : PSE dissimulé au salarié à la date de conclusion (Cass Soc 06/01/2021)
- ⇒ Consentement valide : salarié demandant une RC en mai, conclu le 10/12 et informé le 18/12 d'un PSE en cours d'élaboration, mais n'ayant pas utilisé son droit de rétractation (Cass sociale 17/05/2021)



Rupture Conventionnelle: Consentement libre et éclairé

Nullité demandée par l'employeur

● Rupture conventionnelle

- ⇒ Employeur découvrant postérieurement que le salarié était l'auteur de plusieurs vols dans l'entreprise : Nullité acceptée (CA Rennes 22/04/2016)
- ⇒ Concernant un salarié ayant évoqué un projet de reconversion professionnelle alors que le véritable motif était son embauche par la concurrence : dol non reconnu en raison de l'absence de preuve que le projet de reconversion professionnelle a déterminé le consentement de l'employeur (Cass soc 11/05/2022)



Rupture Conventionnelle: Signature de la convention

● Demande en ligne ✓

- ⇒ www.telerc.travail.gouv.fr

● Vérifier la date, la signature du salarié et de l'employeur ✓

- ⇒ Nullité pour défaut de signature de l'employeur Cass soc 3/07/2019

● Avoir la preuve de la remise d'un exemplaire au salarié ✓

- ⇒ A défaut nullité de la rupture Cass soc 16/03/2022



RUPTURE CONVENTIONNELLE

INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



Rupture Conventiionnelle: Indemnité de rupture conventionnelle

● Montant de l'indemnité de rupture

⇒ Montant minimal

✓ Indemnité légale de licenciement :

- ¼ mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- 1/3 mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans
- Même si le salarié a moins de 8 mois d'ancienneté (calcul au prorata)

✓ Ou indemnité conventionnelle si plus favorable

✓ Montant minimal non respecté : Risques

- Refus d'homologation
- Rappel d'indemnité de rupture devant les prud'hommes

⇒ Montant supérieur peut être négocié entre les parties



Rupture Conventionnelle: Indemnité de rupture conventionnelle

● **Changement du régime social**

- ⇒ Date entrée en vigueur
 - ✓ 1^{er} septembre 2023
 - ✓ Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (réforme des retraites)



		Régime SOCIAL FISCAL : Indemnité RC Salarié <u>ne pouvant pas prétendre à la retraite</u>	
	Jusqu'au 31/08/2023	A partir du 01/09/2023	
Impôt sur le revenu	Indemnité légale ou conventionnelle exonérée Indemnité > au minimum : exonérée dans la limite du double de la rémunération N-1 ou de 50% de l'indemnité, sans pouvoir excéder 6 PASS 278208€ en 2024		
Cotisations de sécurité sociales et alignées	Exonération jusqu'à 2 PASS 92 736 € en 2024 sans pouvoir excéder l'exonération de l'impôt sur le revenu L'indemnité est intégralement soumise à cotisations lorsque son montant est > à 10 fois le PASS (463680€)		
CSG CRDS	Exonération à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir excéder l'exonération de cotisations sécurité sociale, si calcul de la CSG CRDS : pas d'abattement		
Contribution patronale	Forfait social 20% sur la partie exonérée de cotisations	Contribution patronale spécifique 30% sur la partie exonérée de cotisations	

		Régime SOCIAL FISCAL : Indemnité RC Salarié <u>pouvant prétendre à la retraite</u>	
	Jusqu'au 31/08/2023	A partir du 01/09/2023	
Impôt sur le revenu	Soumise intégralement	Soumise intégralement	
Cotisations de sécurité sociales et alignées	Soumise intégralement	Exonération jusqu'à 2 PASS 92 736 € en 2024 (Précision BOSS 28/11/23) L'indemnité est intégralement soumise à cotisations lorsque son montant est > à 10 fois le PASS (463680€)	
CSG CRDS	Soumise intégralement	Exonération à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir excéder l'exonération de cotisations sécurité sociale, si calcul de la CSG CRDS : pas d'abattement	
Contribution Patronale	Pas de forfait social	Contribution patronale spécifique 30% sur la partie exonérée de cotisations	

 **ACTUALITE SOCIALE**

Loi « Marché du Travail »

Loi du 21/12/2022 N°2022-1598 du 21/12/2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

 **ACTUALITE SOCIALE**

ABANDON DE POSTE DU SALARIE



ABANDON DE POSTE DU SALARIE: Que peut on faire ?

- **L'abandon de poste / absence injustifiée : pas de définition légale**
- **Un salarié abandonne son poste plusieurs cas de figure :**
 - ⇒ Ne reprend pas après un arrêt de travail ou à la fin des congés payés
 - ⇒ Absence suite à un refus de congés
 - ⇒ Son employeur refuse une rupture conventionnelle
 - ⇒ A retrouvé un emploi mais n'a pas réussi à négocier une dispense de préavis
 - ⇒ A retrouvé un emploi par souci de préserver ses droits à allocations chômage si son contrat est rompu par son nouvel employeur dans les 65 premiers jours
 - ⇒ Situation conflictuelle etc.,...



ABANDON DE POSTE DU SALARIE: Que peut on faire ?

Avant la loi Marché Travail 21/12/2022 et le décret d'application du 17/04/2023

Mise en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste :

Si pas de réponse du salarié

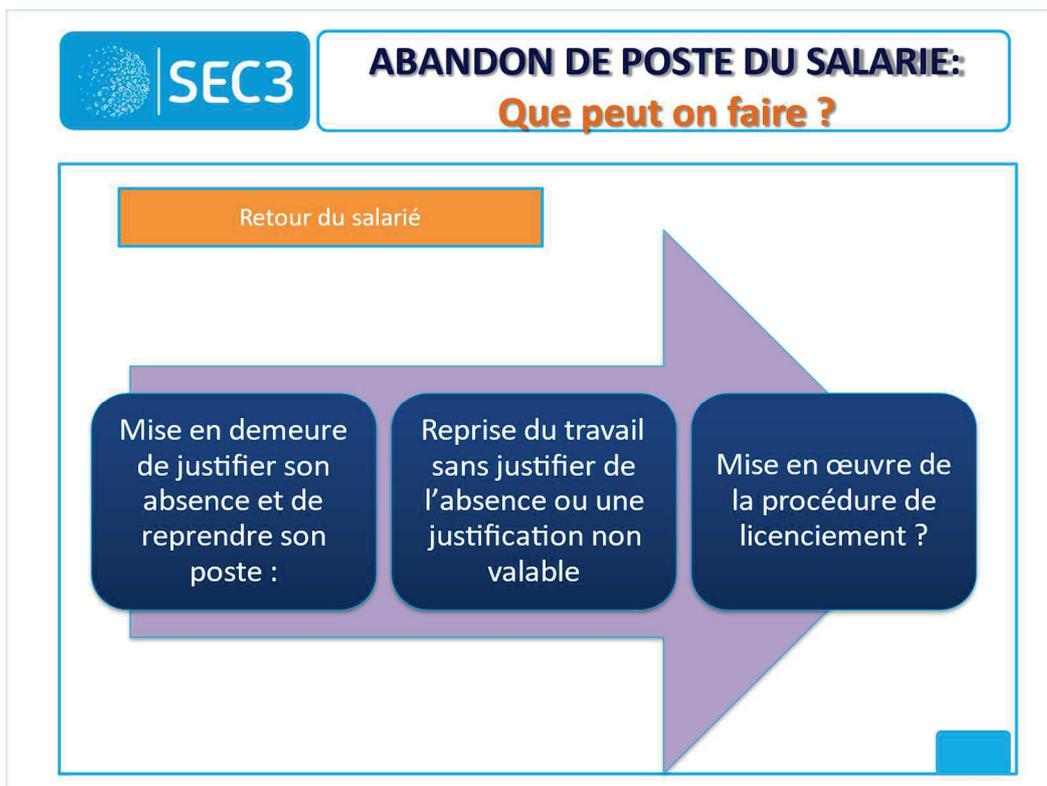
Il faut dans ce cas mettre en œuvre la procédure de licenciement, le salarié ne peut être considéré comme démissionnaire

Notification du licenciement pour absence injustifiée ou abandon de poste = Licenciement pour cause réelle et sérieuse ou faute grave en fonction des circonstances = durée de l'absence, sanctions antérieures, contexte préalable à l'absence, ancienneté etc

- Licenciement pour faute grave Pas d'indemnité de licenciement, ni de préavis, paiement des CP

Le salarié aura droit aux allocations chômage





SEC3 | **ABANDON DE POSTE DU SALARIE:
Démission = risque PDH?**

- **Présomption de démission pour abandon de poste: les risques d'un procès prud'homal :**
 - ⇒ Le salarié n'aura pas d'autre moyen pour être pris en charge par Pôle Emploi
 - ⇒ Présomption simple = preuve contraire possible
 - ✓ Contestation du salarié : au motif de non-paiement d'heures supplémentaires, harcèlement moral...
 - ✓ Preuve rapportée = démission requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul
 - Le salarié aura droit au paiement du préavis, de l'indemnité de licenciement, à des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (application du barème Macron),
 - ⇒ Atouts de l'employeur :
 - ✓ Pas de situation conflictuelle, refus d'une rupture conventionnelle, salarié a retrouvé un emploi



ABANDON DE POSTE DU SALARIE: Présomption de démission

● **L'employeur peut-il toujours licencier pour abandon de poste ?**

- ⇒ Selon l'administration QR Ministère du travail 18/04/2023 :
qui n'est plus en ligne :
 - ✓ Employeur n'a plus vocation à licencier le salarié
 - Démission présumée
 - Ou maintien du salarié
- ⇒ Le licenciement est toujours possible :
 - ✓ Absence injustifiée : Mise en demeure de reprendre son poste ou de justifier son absence en l'absence de justificatifs d'absence ou de reprise du poste : procédure de licenciement pour motif personnel, notification du licenciement pour absence injustifiée





ACTUALITE SOCIALE

SALARIE EN CDD REFUS D'UN CDI



ALLOCATION CHOMAGE: Salarié en CDD ou Intérim

Applicable au 01/01/2024

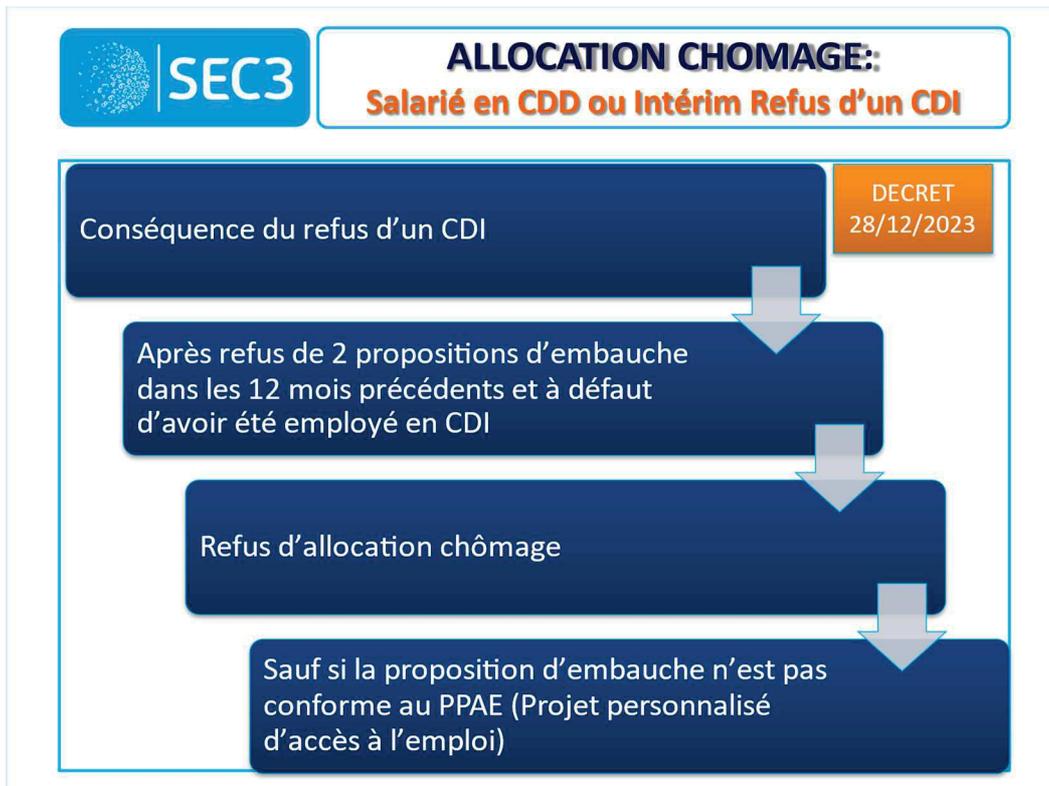
DECRET 28/12/2023

Proposition écrite
d'embauche en CDI

- Lettre AR , Lettre remise en main propre ou tout autre moyen donnant date à sa réception, avant le terme du CDD (ou du contrat de mission)

Même emploi ou emploi similaire Rémunération au moins équivalente pour une durée du travail équivalente, sans changement de lieu de travail,

L'employeur doit accorder un « délai raisonnable » au salarié pour se prononcer et indiquer qu'une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition



SEC3 | **ALLOCATION CHOMAGE:**
Refus d'un CDI En attente
d'un arrêté

Information France Travail (Pôle Emploi)

- Par voie dématérialisée
- Dans un délai d'un mois

Cette information est assortie :

- d'un descriptif de l'emploi proposé
- Des éléments permettant de justifier dans quelle mesure
 - l'emploi proposé est similaire à celui occupé, la rémunération proposée est au moins équivalente, la classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques

Cette information doit préciser

- Le délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition du CDI
- La date du refus exprès du salarié ou en cas d'absence de réponse de sa part, la date d'expiration du délai laissé au salarié



PROPOSITION D'UN CDI APRES UN CDD

Refus du salarié

● Les questions en suspens :

- ⇒ Si l'employeur ne respecte pas ce nouveau formalisme ?
 - ✓ Information du salarié ?
 - ✓ Information de France Emploi ?
 - Pas de sanction prévue à ce jour
- ⇒ Quels sont les recours du salarié ?
 - ✓ Rien n'est prévu pour que le salarié défende la légitimité de son refus du poste proposé (éloignement géographique, conditions particulières de travail difficile...)



ACTUALITE SOCIALE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Modification de la procédure pour les entreprises de 11 à 20 salariés



ELECTIONS PROFESSIONNELLES: CSE Modification de la procédure dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Information des salariés de l'organisation des élections : Les salariés ont 30 jours pour présenter leur candidature

En l'absence de candidature :

Position de l'administration : PV de carence -
Fin des élections – Cette position n'est plus applicable

Poursuite du processus électoral : Mais sans invitation des organisations syndicales à négocier le Protocole Préélectoral

En présence de candidature

Poursuite du processus électoral : invitation des organisations syndicales, négociations du PAP ; organisation du 1^{er} tour réservé aux candidatures présentées par les organisations syndicales



ACTUALITE SOCIALE

CONVENTION COLLECTIVE METALLURGIE



CCN METALLURGIE
Abrogation des CC Territoriales de la Métallurgie

● Nouvelle CCN de la Métallurgie

- ⇒ 1 Seule CCN Métallurgie : applicable au 01/01/2024
 - ✓ Abrogation des 76 CC territoriales et sectorielles
 - Des dispositions territoriales maintenues (ex Indem Repas jour en Région Parisienne)
 - ✓ Date de conclusion : 01/02/2022
 - » La CGT (non-signataire) avait intenté un recours pour l'annulation de l'avenant d'abrogation des CC Territoriales : rejeté C CASS 4/10/2023
 - ✓ Depuis le 01/01/2023 : application de la convention unique de la métallurgie pour la prévoyance et mutuelle



CCN METALLURGIE
Abrogation des CC Territoriales de la Métallurgie

● **Nouvelle CCN de la Métallurgie**

- ⇒ Nouvelle grille de classification des salariés
 - ✓ Pas de concordance entre l'ancienne classification et la nouvelle
 - ✓ Fiche de poste :
 - 6 Critères : Complexité de l'activité, les connaissances, l'autonomie, la contribution, l'encadrement, la communication : classé par degrés : attribution de points
 - ➔ Classement du salarié
 - ✓ Un salarié cadre sous l'ancienne classification peut avoir une classification non cadre avec la nouvelle classification :
 - Des dispositions spécifiques sont prévues (Ex pour le maintien de salaire en cas de maladie),



CCN METALLURGIE
Abrogation des CC Territoriales de la Métallurgie

● **Nouvelle CCN de la Métallurgie**

- ⇒ **Instauration d'une garantie conventionnelle individuelle** de rémunération permettant le maintien du niveau global de la rémunération qui ne peut être inférieur à la rémunération perçue par le salarié au titre de l'année 2023,
- ⇒ **Salaires minima hiérarchiques : Barème unique au niveau national**
 - ✓ Rémunération à prendre en compte définie dans l'accord
 - ✓ Spécificité pour les entreprises < 150 salariés ayant constaté que l'application du barème unique des SMH au 1-1-2024 aurait pour conséquence d'augmenter la masse salariale annuelle de plus de 5 % pour au moins 25 % de leur effectif
 - Phase d'adaptation
- ⇒ **Prime d'ancienneté pour les non cadres**
 - ✓ Calculée par rapport salaire minima
 - ✓ Valeur du point négocié au niveau territorial à défaut valeur du point Accord national
 - ✓ Versement d'un complément prime ancienneté si le calcul de la prime selon les modalités 2024 est < au montant de 2023,

