



Les nouveautés paie en 2024.

On vous en dit plus sur les prochaines pages...



Le plafond sécurité sociale :

Augmentation de + 5,4% (article D242-17 du code de la sécurité sociale)

- Mensuel : 3 864 euros
- Annuel : 46 368 euros
- Jour : 213 euros
- heure si < 5 h : 29 euros



Minimum garanti 2024 :

Augmentation de + 1,13% (décret publié au Journal officiel le 21/12/2023)

- Le MG est fixé à 4,15 euros



Minimum garanti 2024 :

Augmentation de + 1,13% (décret publié au Journal officiel le 21/12/2023)

- Le MG est fixé à 4,15 euros



SMIC 2024 :

- Revalorisation de +1,13% soit 11,65 euros de l'heure et 1 766,92 euros pour 151,67 h
- Smic moins de 17 ans : 9,02 euros
- Smic de 17 à moins de 18 ans : 10,48 euros
- Smic mensuel base 39 heures : 2019,33 euros (en tenant compte d'une majoration de salaire de 25% au-delà de 35h et jusqu'à 39 h hebdomadaires)



Forfait jours :

Le nombre de jours théorique de repos sur un forfait jours de 218 jours de travail à temps complet est de 9 jours de repos.



Avantage en nature nourriture :

Pour 2023, l'avantage en nature repas est égal à 10,70 € par jour, soit 5,35 € par repas.



Titre-restaurant :

Le montant maximal de la part patronale exonérée est de 7,18€ pour 2024. Pour rappel, la part patronale doit représenter de 50 % à 60 % de la valeur du titre. Reste donc à charge du salarié entre 40% et 50% de la valeur du tickets. La valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 11,97 € et 14,36 €.

Le plafond d'utilisation journalier reste fixé à 25,00 €



Indemnités journalières de sécurité sociale :

IJSS maladie : plafonnée à 52,28 euros

IJSS maternité : plafonnée à 100,36 euros

IJSS accidents du travail : plafonnée à 232,03 les 28 premiers jours, puis 309,37 euros à partir du 29eme jour.



Allocation télétravail :

Le montant de l'allocation forfaitaire est fixée à 2,70 euros par jour, dans la limite de 59,40 euros par mois, 10,70 par jour hebdomadaire.



Montant Net Social :

Le décret n°2023-1378 du 28/12/2023 vient notamment encadrer juridiquement le MNS en l'ajoutant à la liste officielle des mentions obligatoires du bulletin de paie prévue à l'article R.3243-1 du Code du travail.

Pour rappel, un arrêté adaptant le modèle de bulletin dit "rénové" obligatoire en 2025 tenant compte de la nouvelle définition du MNS depuis le 01/01/2024, est attendu courant 01/2024.

Le BOSS vient apporter quelques précision , il faudra désormais ajouter tous les IJSS subrogées, quelle que soit l'origine de l'arrêt et ce pendant le versement de l'IJ par l'employeur subrogé; et dédire la part salariale des cotisations prévoyance, mutuelle, retraite supplémentaire présentant un caractère collectif entièrement déductible (prévues par accord collectif, accord ratifié à la majorité ou par une DUE).



À noter :

Concernant l'exploitation du MNS par les CAF, la donnée sera d'abord utilisée pour contrôler les ressources déclarées à partir du 1er trimestre 2024 par les allocataires dans leurs déclarations trimestrielles de ressources (DTR). Puis, le MNS servira au préremplissage des DTR à compter d'octobre 2024 dans 5 CAF expérimentatrices, avant une généralisation du préremplissage à partir de 2025.



Allègement général de cotisations patronales :

- Augmentation du taux vieillesse :

Il augmente de 0,12 points suite à la réforme des retraites.

Le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse sécurité sociale de plafonnée passe de 1,90 % à 2,02 %.

- La fraction du taux AT :

La fraction du taux « incompressible » (la part mutualisée) de la cotisation AT/MP sur laquelle peut s'imputer la réduction générale de cotisations patronales est fixé à 0,46 au lieu de 0,55

- Les taux de l'allègement général de cotisation patronale (AGCP) :

Les coefficients maximaux d'exonération seront donc de :

- 0,3194 pour les entreprises de moins de 50 salariés au lieu de 0,3191

- 0,3234 pour les entreprises de 50 salariés et plus au lieu de 0,3231

- Cotisation AGIRC – ARRCO :

Abandon du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations.



Avantage en nature logement :

Lorsqu'un employeur, propriétaire ou locataire d'une habitation, la met à disposition d'un salarié gratuitement, il doit évaluer un avantage en nature logement et le soumettre au paiement des cotisations de Sécurité sociale.

En revanche, lorsqu'il prend en charge directement le loyer du salarié (bail locatif au nom du salarié), cette prise en charge doit être analysée comme un avantage en espèces et non comme un avantage en nature. Dans ce cas le remboursement du loyer ou le paiement direct du loyer, devra être soumis au paiement des cotisations de sécurité sociale.

Les modalités d'évaluation varient selon 2 options soit une évaluation forfaitaire ou à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

Quelque soit l'option retenue, les autres types de charges susceptibles d'être acquittées par l'employeur et dont le paiement incombe normalement à l'occupant (taxe habitation, prime assurance, ...) constituent dans tous les cas des avantages en espèces soumis à cotisations et contributions. Les avantages accessoires (eau, électricité, gaz, chauffage et garage) pris inchangé par l'employeur sont ajoutés pour leur montant réel à l'évaluation du logement.

Bon à savoir :

L'avantage est évalué par mois ou par semaine. Toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine. En cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de 4 semaines.

Comment évaluer le forfait?

Il faut comptabiliser l'eau, le gaz, l'électricité, chauffage et garage.
Le calcul se fait par rapport à la rémunération brute mensuelle du salarié



Lorsqu'un salarié ne perçoit aucune rémunération en espèces de son employeur au cours d'un mois civil complet mais est indemnisé par une caisse de congés payés, l'avantage est déterminé au regard du salaire brut de référence servant au calcul à l'indemnité de CP sans intégrer les indemnités, primes, gratifications,

Lorsqu'un salarié se trouve en suspension de contrat sans maintien de salaire, il faut considérer que ce salarié est rémunéré exclusivement par des avantages en nature et évaluer celui-ci sur la base de la première tranche du barème.

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 932,00 €	77,30 €	41,40 €
De 1 932,00 € à 2 318,39 €	90,20 €	57,90 €
De 2 318,40 € à 2 704,79 €	102,90 €	77,30 €
De 2 704,80 € à 3 477,59 €	115,80 €	96,50 €
De 3 477,60 € à 4 250,39 €	141,90 €	122,30 €
De 4 250,40 € à 5 023,19 €	167,40 €	147,70 €
De 5 023,20 € à 5 795,99 €	193,30 €	180,10 €
Supérieure ou égale à 5 796,00 €	218,80 €	205,90 €



Prolongation du CSP :

Le dispositif est prolongé jusqu'au 31/12/2024.



Modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle :

Le décret n°2023-1305 du 27/12/2023 modifie le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs comme suit :

- Le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle (AAP) est relevé à 8,30 € (au lieu de 8,21 €) à compter du 01/01/2024 ;
- Le taux horaire minimum de l'allocation en cas d'APLD est fixé à 9,22 € (au lieu de 9,12 €), au titre des heures chômées à compter du 01/01/2024.

Ces dispositions tiennent compte de la revalorisation du SMIC au 01/01/2024.



Evolution de Pôle emploi :

Au 1er janvier 2024, en application de la loi pour le plein emploi, pôle emploi évolue et devient France Travail.

Grâce à une meilleure coordination entre tous les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, France Travail a pour ambition d'offrir un accompagnement adapté qui tiendra compte de la situation globale des personnes, de leurs besoins, de leurs compétences et de leurs difficultés éventuelles, et ce dès leur inscription.

Les évolutions à venir au fil des mois :

- toutes les personnes en recherche d'emploi seront inscrites à France Travail. Non seulement tous ceux qui demandent cette inscription, mais aussi tous les allocataires du RSA ainsi que leur partenaire ou conjoint, les jeunes inscrits auprès des Missions locales à la recherche d'un emploi et les personnes en situation de handicap accompagnées par Cap emploi, seront tous inscrits à France Travail à partir du 1er janvier 2025 ;
- toutes les personnes inscrites bénéficieront d'une orientation vers la structure d'accompagnement la plus adaptée à leur situation et leurs besoins. Cela signifie que toutes les personnes inscrites à France Travail ne seront pas nécessairement accompagnées par un conseiller France Travail mais, en fonction de leur situation et de leurs besoins, par l'un de ses partenaires par exemple les Missions locales ou un travailleur social du Conseil départemental ;
- chaque demandeur d'emploi bénéficiera ensuite d'un diagnostic approfondi réalisé par l'organisme référent chargé de son accompagnement. Là encore cela pourra être France Travail mais également le Conseil départemental, la Mission locale, Cap emploi... ;
- chaque personne signera un contrat d'engagement élaboré en fonction de ses besoins et qui devra être actualisé régulièrement pour en faire un véritable outil de référence tant pour la personne que pour le conseiller qui l'accompagne. Il comportera, entre autres, le plan d'actions qui définit les objectifs de mise en œuvre du projet professionnel, les mesures d'accompagnement et/ou de formations associées pour favoriser le retour à l'emploi. Ce contrat d'engagement pourra préciser, en fonction de la situation du demandeur d'emploi, le niveau d'intensité de l'accompagnement.



Chaque demandeur d'emploi bénéficiera de droits mais également de devoirs comme c'est le cas actuellement ;
par ailleurs, des mesures en direction des travailleurs en situation de handicap sont prévues pour améliorer leur accès à l'emploi en adaptant le droit commun, en simplifiant les interventions et la coordination des acteurs, et en renforçant l'engagement des employeurs. Les personnes en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement adapté à leur situation, en lien avec Cap emploi.



Loi de partage de valeurs :

Amélioration du régime de la Prime Partage de la Valeur (PPV), possibilité de versé 2 PPV par année civile

- Maintien du régime renforcé d'exonération sur 2024, 2025 et 2026 dans le entreprises de moins de 50 salariés
- Possibilité de placer une PPV sur un PEE ou PERCO

Pour les entreprises de 50 salariés et plus : Fin du régime de faveur à compter du 01/01/2024. Les CSG/CRDS sont systématiquement dues par les salariés et la prime est imposable.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés : Maintien des dispositions de faveur pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3 SMIC.



Versement d'une prime à l'alternance de 6 000 euros:

Le décret n°2023-1354 du 29/12/2023 prolonge jusqu'au 31/12/2024 l'aide exceptionnelle de la prime qui sera versée à toutes les entreprises, pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus du 1er janvier au 31 décembre 2023, pour la première année d'exécution du contrat.

Cette aide financière sera de :

- 6 000€ maximum pour un apprenti, quel que soit son âge ;
- 6 000€ maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans inclus.

Elle sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition,
- aux entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre 2024. Soit 5% du personnel employé sous contrat en alternance d'ici fin 2024 ou soit 3% de l'effectif est constitué de personnes employées dans le cadre d'un contrat en alternance, avec une croissance de 10 % de ces contrats au 31/12/2024 par rapport à 2023.



DOETH :

L'URSSAF rappelle aux employeurs que la DOETH ainsi que le paiement de la contribution seront à réaliser auprès de l'URSSAF sur la DSN d'avril 2024 (exigible le 5 ou 15/05/2024). À ce titre, l'URSSAF calculera et mettra à disposition des entreprises, avant le 15/03/2024, au titre de l'exercice annuel 2023, les effectifs suivants :

- L'effectif d'assujettissement à l'OETH (effectif moyen annuel ou effectifs permanents) ;
 - Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) devant être employés au titre de l'OETH de l'année (niveau d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ;
 - L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) employés par l'entreprise au titre de l'OETH de l'année ;
- L'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un ECAP (emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières).



Solde de la taxe d'apprentissage en DSN :

la Loi avenir professionnel a réformé le financement de la formation professionnelle. La collecte des contributions Formation et Taxe d'Apprentissage ont été transférées à l'URSSAF depuis le 1er janvier 2022 pour les parties légales et se fait par prélèvement DSN mensuel.

1) Les contributions de formation conventionnelles de l'année 2023 seront collectées par les OPCO de branche selon le calendrier suivant :

Février 2024 :

- Pour les entreprises de - de 11 et + de 11 salariés : paiement des cotisations conventionnelles, additionnelles et paritarisme auprès de l'OPCO de branche

Mai 2024 :

- Toutes entreprises confondues : paiement du 13% de la taxe d'apprentissage pour la période 2023 prélevée via la dsn du mois de mai

A partir du mois de mai (date encore en attente de confirmation par SOLTÉA), fléchage du 13% de la taxe d'apprentissage aux écoles via la plateforme SOLTÉA

La déclaration de la CUFPA (contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance) se fera via les DSN pour les cotisations 2024.



Modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle :

Le décret n°2023-1305 du 27/12/2023 modifie le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs comme suit :

- Le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle (AAP) est relevé à 8,30 € (au lieu de 8,21 €) à compter du 01/01/2024
- Le taux horaire minimum de l'allocation en cas d'APLD est fixé à 9,22 € (au lieu de 9,12 €), au titre des heures chômées à compter du 01/01/2024.

Ces dispositions tiennent compte de la revalorisation du SMIC au 01/01/2024.



Adaptation au droit européen :

Depuis le 1er novembre 2023 : obligation pour l'employeur de communiquer individuellement salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation travail.

Au plus tard le 7eme jour calendaire à compter de l'embauche :

- Identité des parties
- Intitulé du poste, fonctions, CSP ou catégorie d'emploi
- Date d'embauche
- Si CDD, date de fin ou durée prévue
- Durée et conditions de la période d'essai
- Les éléments de rémunération et modalités de paiement
- La durée du travail

Au plus tard un mois à compter de l'embauche :

- Les conventions et accords collectifs applicables
- Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, les contrats de protection sociale complémentaire et les conditions d'ancienneté qui y sont rattachées
- Si salarié temporaire ; identité de l'entreprise utilisatrice
- Le droit à la formation assuré par l'employeur
- La durée des CP + modalités de calcul
- Procédure à respecter si rupture du contrat

Tous les salariés recrutés avant cette date peuvent demander à tout moment communication d'un élément d'information répertorié par l'article R,1221-34 du code du travail qui ne leur aurait pas été transmis.



Depuis le 1er novembre 2023 : en cas de refus après un CDD ou une mission d'intérim.

