

## ODICEO VOUS INFORME

### Actualités sociales – Décembre 2023

#### \* Maintien des règles assouplies d'utilisation des tickets-restaurants en 2024

Dans un contexte d'inflation, le Gouvernement a décidé de maintenir **jusqu'au 31 décembre 2024** les règles d'utilisation des tickets-restaurants suivantes :

- Plafond journalier maintenu à **25€** (au lieu de 19€).
- Possibilité d'acheter des **produits alimentaires non directement consommables**.

#### \* Prime de partage de la valeur

Pour rappel, le dispositif de la prime de partage de la valeur est **pérennisé**.

Ainsi, les employeurs peuvent verser une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales **dans la limite de 3 000 € par an et par salarié**.

Ce montant est rehaussé à **6 000 € par an et par salarié** pour les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un dispositif d'intéressement ou de participation ainsi que pour les associations et les fondations reconnues d'utilité publiques.

Dans la limite de ces montants :

- \* La prime est **exonérée de cotisations sociales** et contributions sociales (part salariale et part patronale)
- \* **La prime est exonérée d'impôt** sur le **revenu et de CSG/CRDS** uniquement pour les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC sur les 12 derniers mois **jusqu'au 31 décembre 2023**.

#### **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :**

La prime de partage de la valeur **demeurera exonérée de cotisations sociales** mais **sera intégralement soumise à impôt sur le revenu et à CSG/CRDS**.

De plus, pour les entreprises d'au moins 250 salariés la prime sera assujettie au forfait social de 20%

Pour rappel, le bénéfice du régime social de faveur décrit ci-dessus est **conditionné au respect de certains critères** (*bénéfice à l'ensemble des salariés, principe de non-substitution, modulation des montants en fonction des critères légaux, conclusion d'un accord collectif ou rédaction d'une décision unilatérale fixant les modalités de versement*).

#### \* DOETH : de nouveaux bénéficiaires pris en compte

Pour la DOETH 2023 (*déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés*), **les stagiaires non rémunérés** ayant le statut de travailleur handicapé sont désormais **pris en compte dans les effectifs annuels de BOETH**.

Pour rappel, la DOETH 2023 sera effectuée sur la DSN d'avril 2024.

## \* Modification de la procédure en matière d'élection du CSE (entreprises de moins de 20 salariés)

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, le CERFA actant la carence de candidature des élections du CSE a été modifié. Jusqu'à présent, si aucun candidat ne se présentait dans un délai de 30 jours suivant l'information du personnel, un procès-verbal de carence pouvait être dressé directement.

Désormais, **les entreprises de moins de 20 salariés doivent suivre le processus électoral en intégralité**. Ainsi, un procès-verbal de carence sera établi uniquement en l'absence de candidats aux 2 tours.

En revanche, les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas reçu de candidatures dans le délai des 30 jours suivants l'information du personnel, **n'ont pas l'obligation d'inviter les organisations syndicales représentatives à venir négocier le protocole d'accord préélectoral**.

## \* Cumul emploi-retraite : ouverture d'une 2<sup>nd</sup> pension

Le système de cumul emploi retraite évolue. Avant, le 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'assurée qui retravaillait après la liquidation de sa retraite cotisait à perte aux régimes de retraite.

*Pour rappel, le cumul emploi-retraite est possible dès lors que l'assuré liquide intégralement toutes ses pensions de retraite (retraite de base/complémentaire, française/étrangère, URSSAF/MSA, privé/public...) et après avoir atteint son taux plein ainsi que l'âge de départ à la retraite.*

Désormais, l'assuré qui travaille après la liquidation de sa retraite **cotise pour une seconde pension de retraite**. Cette seconde pension est indépendante de la première, elle n'entraînera donc pas de surcote de la pension déjà liquidée et elle sera plafonnée annuellement à 5% du PASS (soit 2 199,60 € pour 2023).

**Un délai de carence de 6 mois** est appliqué pour l'obtention de cette seconde pension de retraite uniquement si l'assuré travaille **chez son dernier employeur**.

Ainsi, l'assuré qui reprend immédiatement une activité chez son dernier employeur cotisera à perte jusqu'à l'extinction de ce délai de 6 mois.

## \* Nouvelles obligations dans la charte télétravail

Depuis la loi du 19 juillet 2023, les chartes de télétravail doivent désormais prévoir **les modalités d'accès au télétravail** pour :

- Les salariés **en état de grossesse**
- Les **travailleurs handicapés**
- Les **salariés proches aidants** (*ceux qui aident leurs enfants, parents ou proches qui sont en situation de handicap ou de perte d'autonomie*).

Ainsi, il convient de **modifier les chartes télétravail** en ce sens pour se conformer à la nouvelle législation.

## \* Gratification des stagiaires issues de lycées professionnels en milieu professionnel

Dans le cadre de la réforme des Lycées Professionnels, les jeunes en CAP ou en Bac Pro vont désormais percevoir une **gratification pour les stages effectués en entreprise**.

Cette gratification sera **versée directement par l'Etat**.

Le montant de la gratification varie en fonction du diplôme préparé par le jeune et de l'année d'étude.

## ✳ Informations obligatoires à transmettre au salarié au moment de son embauche

Un décret de transposition du droit de l'Union Européenne portant sur les informations obligatoires à transmettre au salarié est entré en vigueur le 31 octobre 2023.

Ainsi, **à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023**, l'employeur a l'**obligation de remettre un certain nombre d'informations** au moment de l'embauche d'un salarié en format papier ou électronique. L'employeur doit conserver un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Informations à remettre dans les 7 jours de l'embauche	Informations à remettre dans le mois suivants l'embauche
<ul style="list-style-type: none"><li>- L'identité des parties</li><li>- Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur</li><li>- L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socio-professionnelle ou la catégorie d'emploi</li><li>- La date d'embauche</li><li>- Le cas échéant la durée et les conditions de la période d'essai</li><li>- Les éléments constitutifs de la rémunération</li><li>- La durée du travail quotidienne/hebdomadaire/mensuelle/ou les modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être amené à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires / les changements d'équipe</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Le droit à la formation</li><li>- La durée des congés payés ou les modalités de calcul</li><li>- La procédure à observer par l'employeur ou le salarié en cas de cessation de la relation de travail</li><li>- Les conventions et accords collectifs applicables</li><li>- Les régimes obligatoires, la mention des contrats de PSC et le cas échéant les conditions d'ancienneté</li></ul>

A noter qu'une grande majorité de ces informations sont déjà contenues dans les contrats de travail.

**Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : [social@odiceo.fr](mailto:social@odiceo.fr)).**

Veuillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.