

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Revalorisation du SMIC

Le **SMIC horaire est fixé à 11,88 € au 1^{er} novembre 2024**, soit une hausse de 2%. Cette hausse ne constitue pas un coup de pouce du Gouvernement, mais une simple anticipation sur l'augmentation légale prévue le 1^{er} janvier 2025.

La valeur du minimum garanti passe à **4,22 € au 1^{er} novembre 2024**.

Cette hausse du SMIC a de nombreuses incidences, notamment sur le calcul des allègements généraux de cotisations patronales, la rémunération des apprentis et alternants.

Décret 2024-951 du 23 octobre 2024.

Sans attendre la parution de l'arrêté au JO, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a confirmé que le montant du plafond de la sécurité sociale s'élèvera à **3 925 € par mois en 2025**.

Assurance chômage

Un décret prolonge le régime actuel d'indemnisation et de bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024. Pendant ce délai supplémentaire, les partenaires sociaux vont négocier de nouvelles règles d'indemnisation.

Les critères de pénibilité

Lors de l'établissement de la DSN du mois de décembre, vous

devrez déclarer les salariés en situation de pénibilité.

6 facteurs de pénibilité demeurent : le travail de nuit, le travail en équipes successives et alternantes, le travail répétitif, le travail en milieu hyperbare, le travail en température extrême et le travail dans le bruit.

Le conseil du juriste : prenez contact avec votre gestionnaire de paie pour déclarer les risques.



Subvention pour la prévention des risques ergonomiques

Pour aider les entreprises, **relevant du régime général**, à prévenir les risques liés aux contraintes physiques, des subventions « prévention des risques ergonomiques », financées par le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) sont mises en place.

Les facteurs de risques concernés sont :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques transmises aux mains, aux bras et à l'ensemble du corps.

Ces subventions visent à participer :

- au financement d'**équipements**, de **diagnostics** ou de **formations**
- à la réalisation d'**actions de sensibilisation** aux facteurs de risques ergonomiques
- aux **aménagements de postes de travail** dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle
- à la **prise en charge des frais de personnel** dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

L'entreprise peut bénéficier, sous réserve d'être éligible, d'une subvention à hauteur de **70 % des dépenses réalisées, dans la limite de 25 000 € par type**

d'investissement pour la période 2024-2027 et de **75 000 € tous types d'investissements confondus** (25 000 € pour les entreprises de plus de 200 salariés).

Depuis le mois d'octobre 2024, de nouveaux équipements peuvent ouvrir droit à cette subvention.

La liste complète des équipements financés est consultable [sur le site d'Ameli](#).

Attention, pour bénéficier de cette subvention au titre des investissements réalisés en 2024, **la demande doit être transmise au plus tard le 31 décembre 2024**.

La demande doit être faite sur **Net-entreprises via le compte ATPM**.



Défaut de règlement intérieur : quelle conséquence sur la sanction disciplinaire prononcée par l'employeur ?

En l'absence de règlement intérieur, aucune sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée à l'encontre d'un salarié par un employeur soumis à l'obligation de sa mise en place.

L'employeur ne justifiant pas des formalités de publicité du règlement intérieur ne peut donc pas prononcer une mutation discipli-

naire à l'encontre d'un de ses salariés.

Il s'ensuit que le licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre de ce salarié ayant refusé d'exécuter ladite sanction est frappé de nullité.

Cass. soc. 9 octobre 2024, n° 22-20054

Salarié exerçant une mission de sapeur-pompier volontaire hors de l'entreprise

L'employeur peut bénéficier d'une **exonération de charges sociales** si l'un des deux critères ci-dessous est rempli :

- Le salarié est sapeur-pompier volontaire au moment de son embauche et est entré dans l'entreprise entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 ;
- Le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise avant le 01/01/2024 mais est nommé sapeur-pompier volontaire entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 ;

L'exonération est accordée annuellement, **sous réserve que le salarié sapeur-pompier ait réalisé au cours de l'année civile une mission opérationnelle** "concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril".

Ce critère s'applique pour chacun des contrats de travail conclus avec un employeur.

Le comité rédactionnel de la Lettre aux Employeurs vous souhaite de

Joyeuses Fêtes

Réglementation



Par Christelle DUPIN-RAPPART
Juriste Droit Social

Catégories objectives et protection sociale : que devez-vous faire d'ici à la fin de l'année ?

Avec la fusion des régimes AGIRC-ARRCO, les catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire reposant sur la distinction **cadre / non-cadre** et sur les tranches de rémunération desdits régimes sont devenues obsolètes.

Les **actes fondateurs** d'une couverture frais de santé et/ou de prévoyance doivent dorénavant se référer à l'accord national du 17 novembre 2017.

Vos actes sont-ils en conformité au sein de votre entreprise ? Dépêchez-vous de le savoir, il faudra vous mettre en conformité **au plus tard le 31 décembre 2024**.

Les catégories objectives à modifier

La distinction **cadre et non-cadre** en se référant à la CCN de 1947 ou à l'AGIRC ou à l'ARRCO ne doit plus figurer dans l'acte qui fonde la protection sociale complémentaire dans votre entreprise. Elle doit être remplacée par la distinction résultant de l'appartenance ou non aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

De la même manière, la distinction opérée en fonction des **tranches A et B** ou tranches 1, 2, et 3 doit être substituée par référence à un seuil

de rémunération égal à 1, 2, 3, 4 ou 8 PASS.

Les modalités de la mise en conformité

Si après vérification de l'acte qui fonde la protection sociale complémentaire au sein de votre entreprise, vous êtes concerné par l'obligation de mise en conformité, il va falloir agir **au plus tard le 31 décembre 2024**.

Les modalités de mise en conformité varient en fonction de l'acte fondateur au sein de votre entreprise :

Acte fondateur	Modalité de mise en conformité
Accord d'entreprise	Avenant
Décision unilatérale	Dénonciation et prise d'une nouvelle décision unilatérale
Convention collective	Accord d'entreprise ou décision unilatérale

Les sanctions encourues

À défaut de mise en conformité, la contribution que vous payez pour le financement du régime frais de santé et/ou prévoyance devrait être **assujettie aux cotisations de sécurité sociale**, faute de respecter le caractère collectif qui

est l'une des conditions de son exonération.

La protection sociale complémentaire est un domaine complexe qui requiert une grande expertise.

Le conseil du juriste :

N'hésitez pas à contacter dans un premier temps votre assureur (ou caisse de prévoyance) auprès de qui vous avez mis en place votre complémentaire santé et/ou prévoyance afin de vérifier que votre contrat et votre acte fondateur ont été mis à jour.



Réponses à vos questions



Par Delphine TOUCHEFEU

Juriste Droit Social

Les documents de fin de contrat



Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre certains documents à son salarié.

Quels documents doivent être remis au salarié ?

Lors du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre 3 documents :

- **Le certificat de travail** : ce document indique **obligatoirement** la date d'entrée et de sortie du salarié ainsi que la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Même si la loi ne le précise pas expressément, doivent être indiqués : les nom et prénoms du salarié ; le nom, l'adresse et la

raison sociale de l'employeur ; le lieu et la date de délivrance.

- **Le reçu pour solde de tout compte** : ce document fait l'inventaire détaillé des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat : le salaire, les heures supplémentaires, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de licenciement....
- **L'attestation France Travail** même si celle-ci est également transmise par voie dématérialisée à France Travail.

Comment sont délivrés les documents ?

Ces documents sont **quérables**, c'est-à-dire que l'employeur est seulement obligé de **les tenir à disposition** du salarié et de l'en

informer. Il n'a aucune obligation de les lui faire parvenir.

Dans le cas où le salarié est dans l'impossibilité de venir les chercher (maladie), l'employeur peut les lui faire parvenir par courrier.

Sous quels délais les documents doivent-ils être remis ?

Les documents doivent être remis **à l'expiration du contrat**, c'est-à-dire à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

Que se passe-t-il lorsque le salarié refuse de signer le reçu pour solde de tout compte ?

Le salarié est en droit de ne pas signer son reçu pour solde de tout compte, l'employeur ne peut l'y obliger.

En cas de non signature, le salarié a 3 ans pour contester les sommes contre 6 mois en cas de signature. L'employeur doit dans tous les cas **verser les sommes qui sont dues**.

Pour aller plus loin :

En plus des documents précédemment cités préparés par votre gestionnaire de paie, l'employeur doit fournir au salarié un état récapitulatif de son épargne salariale.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock ; Freepik