

PANORAMA, ACTUALISÉ AU 7 NOVEMBRE, DES MESURES LÉGALES EN PROTECTION SOCIALE ET DROIT DU TRAVAIL À VENIR

Plusieurs projets de loi comportant des mesures en droit du travail et de la protection sociale sont en cours de discussion au Parlement et devraient être publiés au Journal officiel d'ici la fin de l'année. Nous vous présentons un panorama de ces mesures, telles qu'elles sont prévues au 7 novembre, et leur date d'entrée en vigueur.

Projet de loi ordinaire d'orientation et de programmation du ministère de la justice

Le projet de loi ordinaire d'orientation et de programmation du ministère de la justice a été adopté définitivement le 11 octobre dernier. Il a fait l'objet le 16 octobre d'une saisine du Conseil Constitutionnel qui a 1 mois pour statuer. Une fois la décision publiée, la loi pourra être publiée au Journal officiel. Certaines de ses mesures sont subordonnées à la publication de décrets.

| Thème | Mesures | Date d'entrée en vigueur |
|---------------------------------------|---|--|
| Conseil de prud'hommes (art. 28 à 30) | <ul style="list-style-type: none"> • limite du nombre de mandats et d'âge • désignation des conseils de prud'hommes facilitée : possibilité de se porter candidat dans un CPH proche du domicile pour certains salariés ; • assouplissement du principe de parité en cas de liste incomplète • possibilité de relèvement de l'incapacité d'exercer pour absence de formation • déclaration obligatoire des liens et intérêts de nature à influencer le conseiller prud'hommes • possibilité de sanctionner un conseiller prud'hommes après sa démission | Lendemain de la publication de la loi |
| Saisie sur salaires (art. 47) | <ul style="list-style-type: none"> • suppression de l'autorisation préalable du juge de l'exécution • mise en œuvre de la procédure de saisie donnée aux commissaires de justice sous le contrôle du juge de l'exécution • instauration d'une nouvelle procédure : commandement de payer au débiteur/ procès-verbal de saisie adressé à l'employeur/obligation pour | <ul style="list-style-type: none"> • 1er juillet 2025 sous réserve de ne pas être censuré par le Conseil constitutionnel • Remarque : La saisine du conseil constitutionnel porte sur la réforme de la saisie sur salaire au motif que cette réforme porterait atteinte manifeste au respect de la vie privée, au droit à un recours effectif et aux droits de la défense. |

| | | |
|--|---|--|
| | l'employeur de déclarer des infos/rôle du commissaire de justice répartiteur/contestation devant le juge exécution/registre numérique des saisies de rémunération • abrogation des articles L. 3252-8 à L. 3252-8 du code du travail et transfert des dispositions aux articles L212-2 à-14 du code de procédure civile | |
|--|---|--|

Projet de loi portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Le projet de loi portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 juin et par le Sénat le 17 octobre doit faire l'objet d'une version finale en commission mixte paritaire le 30 octobre puis d'un vote définitif par les 2 chambres le 21 novembre . Une fois ce texte adopté, il pourra être publié au Journal officiel sous réserve d'une saisine du Conseil constitutionnel.

Remarque : l'accord national interprofessionnel avait été signé, le 10 février 2023, entre le Medef, la CPME, l'U2P, la CFTD, FO, la CFE-CGC et la CFTC. Cet accord avait pour objectif de dynamiser le partage de la valeur en entreprise, tout en rappelant le principe de non-substitution, en vertu duquel les sommes versées au titre du partage de la valeur ne doivent pas se substituer aux salaires.

| Thème | Mesures | Date d'entrée en vigueur |
|-------------------|--|--------------------------|
| Epargne salariale | <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de moins de 50 salariés : possibilité de mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale. • D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles devront ouvrir une négociation en ce sens. | 30 juin 2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mesure reprise et amendée dans le projet de loi de finances (voir ci-après) : : obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels dans les entreprises de 50 salariés et plus ayant des délégués syndicaux : | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • avant le 30 juin 2024 pour les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation. La négociation portera sur la définition du bénéfice exceptionnel et ses modalités de partage • lorsqu'elles ouvrent une négociation sur la participation ou l'intéressement. La prise en compte des bénéfices pourra conduire à un supplément d'intéressement ou de participation ou à une nouvelle discussion sur un | |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | dispositif de partage. | |
| Partage de la valeur | <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de 11 à 49 salariés : obligation de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives). Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur (PPV). | <ul style="list-style-type: none"> • 1er janvier 2025 • A titre expérimental pour 5 ans |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Versement facilité de la prime de partage de valeur (PPV) : • Possibilité d'attribuer la prime PPV 2 fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) et possibilité de la placer sur un plan d'épargne salariale. • Entreprises de moins de 50 salariés : la prime PPV restera, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 Smic, exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Instauration d'un nouveau dispositif de partage de la valeur : « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » ouvrant droit à une prime du même nom en cas de hausse de la valeur de l'entreprise sur 3 ans, mis en place par accord collectif. | |
| Actionnariat salarié | Relèvement des plafonds d'attribution des actions gratuites (AGA) | |

Projet de loi pour le plein emploi

Le projet de loi pour le plein emploi, adopté en première lecture le 11 juillet 2023 par le Sénat et le 10 octobre 2023 par l'Assemblée nationale, a donné lieu à une version finale du texte par la Commission mixte paritaire le 23 octobre 2023. Ce texte sera soumis à un vote définitif par les 2 assemblées le 9 novembre. Le texte pourra alors être publié au Journal officiel sous réserve de la saisine du Conseil constitutionnel.

| Thème | Mesures | Entrée en vigueur |
|----------------------|--|---------------------|
| Chômage (art. 1 à 4) | <ul style="list-style-type: none"> • Transformation de Pôle emploi en France Travail corrélée avec la création d'un | Au 1er janvier 2024 |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>« réseau pour l'emploi » qui réunit l'opérateur France Travail, l'État, les collectivités locales, les missions locales, Cap emploi, les ESAT, les représentants des familles de handicapés...(art.1 et 4)</p> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Inscription obligatoire de toute personne privée d'emploi à France Travail (art.1) | <p>Au 1er janvier 2025 au plus tard</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Instauration d'un contrat d'engagement en remplacement du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) pour Pôle emploi, du contrat d'engagement jeune (CEJ) ou du parcours contractualisé vers l'emploi (PACSEA) pour certains jeunes, du contrat d'engagement réciproque (CER) pour certains allocataires du RSA (art. 2). • Radiation de la personne de la liste des demandeurs d'emploi en cas de non-respect du contrat d'engagement (art.2) | <p>Au 1er janvier 2024</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Remarque : à noter que des négociations sont en cours sur la prochaine convention d'assurance chômage depuis le 25 octobre jusqu'au 10 novembre pour une application dès le 1er janvier 2024. Le projet d'accord présenté par les organisations patronales prévoit les modalités de financement du futur France Travail dans le droit fil de la lettre de cadrage qui demandait une participation de l'Unedic . Cette mesure a été reprise dans un amendement du PLFSS (art. 10,I, 3°). | |
| <p>Passeport d'orientation, de formation et de compétences (art. 7bis)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Extension du contenu du passeport (prévu à L. 6323-8) géré par la caisse de dépôt et consignation et ouvert sur la plateforme « mon compte formation » : recensement , pour chaque titulaire, des éléments relatifs à la formation initiale ou continue, au parcours professionnel et aux activités sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion des personnes dans l'emploi. | <p>Lendemain de la publication de la loi</p> |

| | | |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|
| Travailleurs handicapés (art.8) | <ul style="list-style-type: none"> • Extension à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, des droits attachés à la reconnaissance de travailleurs handicapés • Alignement des droits des travailleurs handicapés en ESAT sur ceux des salariés de droit commun en matière de droit de grève, frais de transport, titres-restaurants. • Suppression du délai de carence entre 2 contrats de mission pour les salariés des entreprises adaptées de travail temporaire • Changement de nom des ESAT en établissements ou services pour l'accompagnement par le travail | Lendemain de la publication de la loi |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|

Projet de loi de financement de la sécurité sociale

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 4 novembre par usage de l'article 49.3 de la Constitution sur deux parties du texte. Le texte sera examiné par le Sénat à compter du 13 novembre. A ce stade, de nouveaux amendements ont enrichi le texte initial. En cas de divergence entre les 2 chambres, la commission mixte paritaire devra trouver un texte commun. En raison de la grande probabilité d'une saisine du Conseil constitutionnel, une publication au Journal officiel est attendue fin décembre.

A noter que le gouvernement a retiré du texte initial l'article 39 modifiant les modalités de calcul de la rente AT-MP. Cette disposition, prévue par l'ANI du 15 mai 2023, ayant fait l'objet de critiques, fera l'objet de discussions par les partenaires sociaux pour convenir d'une rédaction moins ambiguë.

| Thème | Mesures applicables à compter du 1er janvier 2024 sous réserve de leur adoption |
|--|---|
| Contre visite médicale patronale (art. 27,1,3°) | <ul style="list-style-type: none"> • à l'issue de la contre-visite, le délai de remise du rapport remis par le médecin mandaté par l'employeur à la CPAM passerait de 48 à 72 heures (art. 27,1,3°) ; • suspension des IJ à compter du rapport du médecin contrôleur concluant au caractère injustifié de l'arrêt de travail et de sa durée |
| Contrôle URSSAF : modification de la procédure d'abus de droit (art. 5,1,11°)(1) | <ul style="list-style-type: none"> • suppression du comité des abus de droit saisi en cas de désaccord sur les rectifications notifiées (recours seulement aux voies de recours de droit commun) • possibilité pour le cotisant contrôlé de demander une prolongation de la période contradictoire permettant de répondre à la lettre d'observation (soit une période de 60 jours) • possibilité pour les agents de contrôle de requalifier la qualification des faits donnée par le cotisant contrôlé remarque : il s'agit de mettre un frein à la jurisprudence récente qui reproche aux agents de contrôle d'écarter un acte répondant à la définition de l'abus de droit sans avoir respecté la procédure de l'abus de droit (Cass. 2e civ., 16 févr. 2023, n° 21-17.207) |
| Indemnité de rupture conventionnelle | Clarification du régime social de l'indemnité : la nouvelle rédaction de l'article L. 242-1 |

| | |
|--|---|
| individuelle (art. 10 bis) | préciserait clairement que les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, « y compris lorsqu'elles sont imposables », à hauteur du montant le plus élevé entre soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture. Cette rédaction enlèverait toute ambiguïté. |
| IJSS des femmes ayant subi une interruption médicale de grossesse (art. 27 bis) | Suppression du délai de carence pour les IJSS des femmes ayant subi une interruption médicale de grossesse |
| Réduction des exonérations de cotisations sociales patronales | Possibilité de prévoir par décret le montant de la rémunération maximale permettant de bénéficier des réductions de taux des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales , avec respectivement des valeurs planchers de 2,5 et 3,5 SMIC sur la base du taux du SMIC en vigueur au 31 décembre 2023. |
| Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (art.8) | <ul style="list-style-type: none"> • Suppression définitive du projet de recouvrement des cotisations Agirc-Arrco par les Urssaf • Remarque : le gouvernement n'a pas déposé, à ce jour, l'amendement envisagé imposant une contribution du régime Agirc-Arrco pour financer les minima de pension de retraite de base. |
| Gratification versée par l'Etat aux lycéens de lycée professionnel | Exonération de contributions et de cotisations sociales |
| Création d'un délit de fraude sociale | Amende de 250 000 euros en cas de mise à disposition de moyens ou actes permettant de se soustraire aux déclarations sociales et au paiement des cotisations |
| Retraite progressive (art. 40 quater) | <ul style="list-style-type: none"> • Interdiction de demander une retraite progressive pour le salarié bénéficiant d'une préretraite ; • Possibilité de demander de passer en temps partiel ou en temps réduit (en cas de forfait jours) avant l'âge requis pour pouvoir bénéficier réellement de la retraite progressive dès l'âge requis atteint. |
| 1) la procédure d'abus de droit permet à l'agent de contrôle d'écarter des actes comme ne leur étant pas opposables et de leur restituer leur véritable caractère lorsque ces actes sont fictifs ou ont pour unique motivation d'éluder ou d'atténuer les cotisations(CSS, art. L. 243-7-2). L'abus de droit est signalé dans la lettre d'observation qui doit préciser les recours possibles. | |

Le projet de loi de finances pour 2024 est en cours de discussion en première lecture devant l'Assemblée nationale jusqu'au 21 novembre. La première partie a été adoptée après l'usage de l'article 49-3 de la Constitution le 18 octobre. Les autres dispositions devront être examinées ultérieurement. Le Sénat se penchera sur le texte à compter du 24 novembre. En cas de divergence, une commission mixte paritaire présentera un texte commun. En raison de la grande probabilité d'une saisine du Conseil constitutionnel, une publication au Journal officiel est attendue fin décembre.

| Thème | Mesure |
|--|---|
| Exonération sociales zonées (art. 7, I, X et XV)) : remplacement des zones BER et ZRR par des zones ZFRR | <ul style="list-style-type: none"> • Prolongation jusqu'au 30 juin 2024 des exonérations sociales attachées aux rémunérations versées aux salariés des entreprises situées dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) et aux embauches effectuées par les entreprises de moins de 50 salariés situées dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) • Remplacement au 1er juillet 2024 par des exonérations dans les zones France ruralités revitalisation (ZFRR) au 1er juillet 2024. Le classement des communes serait fixé par arrêté. |
| Frais de transport domicile-lieu de travail (art. 3) | <ul style="list-style-type: none"> • Prolongation en 2024 des règles exceptionnelles d'exonération de la prime transport et du forfait mobilités dans la limite de 700 € par an, de la possibilité de bénéficier de l'exonération sur la prime transport y compris si les transports en commun sont envisageables dès lors qu'elle est attribuée à tous les salariés, possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge de la moitié de l'abonnement d'un transport en commun ou d'un service de location de vélos. • Prolongation en 2024 de l'exonération de cotisations sociales, CSG-CRDS et d'impôt à hauteur de 75% en cas de prise en charge obligatoire des frais de transport publics au-delà de 50% |
| Pourboires (art. 3) | Prolongation en 2024 de l'exonération sociale et fiscale sur les pourboires volontaires versés aux salariés des hôtels, cafés, restaurants. |
| Partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel (art.5) : mesure reprise du projet de loi sur le partage de la valeur mais précisée(voir ci-dessus) | <ul style="list-style-type: none"> • Obligation, dans les entreprises d'au moins 50 salariés avec DS qui négocient un accord de participation ou d'intéressement de définir les critères de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice. Cette définition devrait prendre en compte plusieurs critères : taille de l'entreprise, l'activité, l'existence d'opérations de rachat d'action... • Application du régime fiscal de l'intéressement et de la participation pour les sommes correspondant à des suppléments d'intéressement ou de participation versées dans le cadre du partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel |
| Apprentissage | <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'aide unique à l'embauche d'un apprenti pour les entreprises de plus de 250 salariés lorsque l'apprenti prépare un diplôme Bac +2 (art. 59 bis) • Prise en compte dans le calcul de l'effectif |

de l'entreprise, concernant la déclaration à la contribution CSA, des contrats d'alternance mis à sa disposition par un GEIQ (art. 2 bis)

Proposition de loi visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels

La proposition de loi visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels, adoptée en première lecture par l'assemblée nationale le 15 juin et par le Sénat le 25 octobre, doit faire l'objet d'une commission mixte paritaire pour pouvoir être adoptée définitivement. La date des conclusions de la CMP n'est pas encore fixée.

Les sénateurs ont ajouté une mesure concernant la délivrance des certificats médicaux remis par les salariés à leur employeur : le certificat médical pour congé enfant malade serait remplacé par une attestation sur l'honneur. Il faudra attendre la version finale du texte proposée par la commission mixte paritaire pour vérifier si cette mesure est maintenue..A ce jour, l'article L. 1225-61 du code du travail permet à un salarié de bénéficier d'un congé de 3 jours non rémunérés lorsqu'il présente à son employeur un certificat médical attestant que son enfant de moins de 16 ans est malade ou accidenté (5 jours si l'enfant a moins d'un an ou en présence de 3 enfants à charge de moins de 16 ans).

A noter que si une disposition conventionnelle plus favorable prévoit la rémunération de ce congé, se posera la question de savoir si l'exigence d'un certificat médical peut rester imposée.

Projet de loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration »

Le projet de loi « immigration » est en discussion devant le Sénat depuis le 6 novembre. Du fait des navettes, ce texte devrait être publiée début 2024. Parmi les mesures, nous retiendrons :

- la première délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle (CSP) conditionnée à la connaissance d'un niveau minimal de français ;
- l'organisation de la contribution des employeurs à la formation en français des travailleurs étrangers allophones afin de favoriser leur insertion professionnelle et sociale en France ;
- la création, à titre expérimental, d'une carte de séjour temporaire mention « travail dans des métiers en tension » ;
- instauration d'un dispositif d'accès au marché du travail sans délai pour les demandeurs d'asile dont il est fortement probable, au regard de leur nationalité, qu'ils obtiendront une protection internationale en France ;
- création d'une amende administrative sanctionnant les employeurs d'étrangers ne détenant pas un titre les autorisant à travailler ;
- l'obligation pour l'étranger qui demande un titre de séjour de s'engager à respecter les principes de la République et de rendre possible le refus, le retrait ou le non-renouvellement de certains titres de séjour pour de nouveaux motifs liés à son comportement.

Nathalie LEBRETON

<https://vp.elnet.fr/aboveille/logon.do?zone=AJACTU&theme=02AL&attId=286140&forward=viewarticle&origin=NL>