



L'INPI : ILS ONT DIT QUE ÇA DEVAIT MARCHER ...

Les formalités d'entreprises (entreprise individuelle ou société) sont réalisées depuis le 1^{er} janvier 2023 sur une plateforme internet unique (guichet unique) quel que soit le domaine d'activité de l'entreprise. La mise en place de cette plateforme est laborieuse et nous rencontrons de nombreuses difficultés à réaliser les formalités pour nos adhérents. Les principaux problèmes sont liés à des bugs informatiques, des difficultés de mise à jour des données des entreprises sur cette plateforme, et des services de l'INPI surchargés de travail qui ne peuvent répondre à nos demandes dans un délai raisonnable. Actuellement, ces difficultés concernent majoritairement les sociétés. La Cour des Comptes a réalisé un audit et a pointé dans ses conclusions « une échéance initiale irréaliste compte tenu de l'ambition du projet », et une volonté du gouvernement de maintenir le calendrier initial de mise en place malgré des moyens insuffisants face à un volume de formalités important.

Il faut retenir de ces dysfonctionnements qui perdurent et dont nous ne voyons pas d'amélioration cette année, que les formalités pour les sociétés (et donc l'obtention d'un extrait KBIS à jour) peuvent prendre un retard de plusieurs semaines. Pour les entreprises individuelles, il sera plus compliqué de réaliser seul les formalités de modification et arrêt de l'entreprise. En effet, ces formalités nécessitent la création d'un compte France Connect +, auprès de La Poste.

Nous espérons que la plateforme sera pleinement efficace au 1^{er} janvier 2025, comme annoncé désormais par les institutions.



NOUVELLE ÉVOLUTION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2024

SMIC

Salaires Minimum de Croissance

Le SMIC passe à **11,65 € brut** de l'heure au 1^{er} janvier 2024.

L'augmentation du SMIC entraîne une modification de la grille salariale de la Convention collective nationale production agricole – Version applicable au 01/01/2024.



Palier	Coefficient d'emploi	Applicable au 01/01/2024
Palier 1	De 9 à 11	11.52 € => 11.65 €
Palier 2	De 12 à 16	11.61 € => 11.65 €
Palier 3	De 17 à 24	11.78 €
Palier 4	De 25 à 35	12.03 €
Palier 5	De 36 à 51	12.56 €
Palier 6	De 52 à 73	13.15 €
Palier 7	De 74 à 104	13.92 €
Palier 8	De 105 à 143	14.88 €
Palier 9	De 144 à 196	16.11 €
Palier 10	De 197 à 270	17.84 €
Palier 11	De 271 à 399	20.30 €
Palier 12	À partir de 400	23.20 €

Source juridique :

- Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant sur le relèvement du salaire minimum de croissance

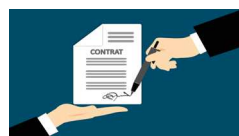


MENTION OBLIGATOIRE DE LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La signature d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD) a le caractère d'une prescription d'ordre public. L'omission dans le titre du contrat de travail du terme "CDD" entraîne à la demande du salarié, la **requalification en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**.

Source juridique :

- Cass. soc. 15-11-2023 n° 22-15.715





DURÉE LÉGALE ET MAXIMALE DE TRAVAIL

Durée légale hebdomadaire :

- 35 heures, soit 151,67 heures pour les salariés mensualisés.

Durées maximales hebdomadaires :

- 48 heures sur une même semaine sauf dérogation accordée par les services de l'inspection du travail en agriculture,
- 44 heures en moyenne sur 12 mois consécutifs.

Durée quotidienne maximale :

- 10 heures sauf dérogations accordées par l'inspection du travail,
- Amplitude maximale de la journée de travail : 13 heures entre l'heure d'embauche et l'heure de départ.

Temps de repos et de pause :

- 11 heures de repos consécutives entre deux journées de travail,
- Au bout de six heures de travail consécutives, pause de 20 minutes obligatoire,
- 24 heures consécutives de repos hebdomadaire. La journée de repos hebdomadaire est prise en principe le dimanche, mais elle peut être donnée sur d'autres jours selon d'autres modalités.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL

Une décision de la Cour de cassation en date du 8 novembre 2023 rappelle qu'une simple **constatation de dépassement de la durée maximale de travail suffit à justifier une compensation**. Ainsi, le salarié n'a pas besoin de démontrer un préjudice spécifique pour obtenir une indemnisation.

Contexte : Une employée avait réalisé un nombre d'heures supplémentaires qui dépassait la limite maximale de travail hebdomadaire autorisée. Elle a réclamé une indemnisation. Toutefois, la Cour d'appel a rejeté sa demande, arguant que toutes les heures supplémentaires avaient été payées et qu'aucun dommage spécifique, notamment en termes de santé, n'avait été prouvé par la salariée.

La Cour de cassation casse et annule cette décision, en soulignant que le simple fait de **dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail à cause de nombreuses heures supplémentaires donne automatiquement droit à une indemnisation**, sans nécessité de prouver un préjudice additionnel.


Source juridique :

- Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-19.080



NOTIFICATION DU REFUS DE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Depuis le 1^{er} janvier 2024, un employeur qui souhaite recruter un salarié en CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission doit **notifier sa proposition par écrit en laissant un délai de réflexion raisonnable** (2 semaines est un délai raisonnable en droit du travail).

 Si le salarié refuse cette proposition, l'employeur est désormais contraint **d'en informer France Travail** (ex-Pôle emploi) dans un **délai d'un mois** par voie dématérialisée.

Il n'y a pas de nouveau code motif de rupture DSN du type « Fin de CDD après refus CDI » qui aurait automatiquement alerté France Travail.

L'employeur devra :

1. Se connecter à « démarches- simplifiées. gov.fr » pour faire la déclaration,
2. Créer un compte,
3. Compléter le formulaire, ajouter les justificatifs
4. Valider la saisie.

Il recevra un accusé de réception pour confirmer la déclaration.

Pour rappel, cette mesure est prise en application de la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, prévoyant la suppression de l'allocation chômage en cas de refus de deux propositions de CDI sur une période de 12 mois. Ce décret s'inscrit dans une politique de durcissement des conditions d'obtention de l'ARE (Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi).

Source juridique :

- Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée



INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE : SUPPRESSION DU DÉLAI DE CARENCE DANS CERTAINES SITUATIONS

Le délai de carence de 3 jours applicable au versement des indemnités journalières versées par l'assurance maladie est supprimé :

- au 1^{er} janvier 2024 pour les arrêts de travail liés à une fausse couche,
- au 1^{er} juillet 2024 en cas d'interruption médicale de grossesse.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (1)

ARRÊT DE TRAVAIL - TÉLÉCONSULTATION



Les arrêts de travail délivrés par voie de téléconsultation sont limités à 3 jours.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (1)

« PÔLE EMPLOI » DEVIENT « FRANCE TRAVAIL »



Depuis le 1^{er} janvier 2024, Pôle emploi se transforme en **France Travail**.

Cette transformation a deux objectifs :

- proposer un meilleur accompagnement à toutes les personnes qui ne sont pas capables de retrouver seules un emploi,
- renforcer l'accompagnement des entreprises dans leurs processus de recrutement.

L'inscription devient obligatoire à France Travail pour toute personne privée d'emploi. Seront concernés :

- les demandeurs d'emploi qui relèvent aujourd'hui de Pôle emploi,
- les demandeurs du revenu de solidarité active (RSA) (et leur conjoint, concubin ou partenaire pacsé),
- les jeunes demandant un accompagnement auprès des missions locales,
- les personnes handicapées sollicitant un accompagnement auprès de Cap emploi,
- Inscription automatique pour les demandeurs du RSA dès le dépôt de leur demande d'allocation ainsi que pour les jeunes ou personnes handicapées demandant à être accompagnés.

Ils devront signer un **« contrat d'engagement »** qui viendra remplacer les dispositifs actuels.

Ce contrat comportera un plan d'action précisant :

- les objectifs d'insertion sociale et professionnelle,

- une obligation d'au moins 15 heures d'activité par semaine (actions de formation...) pour les demandeurs d'emploi nécessitant un accompagnement ou les allocataires du RSA.

Cette durée minimum de 15 heures pourra être abaissée ou annulée en fonction de la situation du signataire (problèmes de santé, parent isolé sans solution de garde...).

En cas de non-respect du contrat d'engagement, l'opérateur France Travail pourra radier la personne de la liste des demandeurs d'emploi. Un décret doit déterminer les durées minimale et maximale de cette radiation et de la sanction de suspension ou suppression du revenu ou des allocations de chômage.

Parallèlement, la loi crée un **« réseau pour l'emploi »** qui devra être effectif au plus tard en 2025. Ce réseau a pour principales missions : l'accueil, l'orientation, l'accompagnement, la formation, le placement des demandeurs d'emploi ou des personnes en difficultés sociales ou d'insertion ainsi que la réponse aux besoins des employeurs.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (1)



TITRES-RESTAURANT

La date d'utilisation des titres restaurant est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024 pour des achats de produits alimentaires non directement consommables.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1252 du 26 décembre 2023 visant à prolonger en 2024 l'utilisation des titres restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables (1)



AIDE À L'APPRENTISSAGE

L'aide à l'embauche d'un alternant est prolongée pour les contrats signés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024. Son montant est égal à 6 000 €. On vous explique comment en bénéficier.

Elle est octroyée uniquement pour la 1^{ère} année du contrat.



L'employeur n'a aucune demande particulière à formuler en tant que telle. Il suffit de déclarer l'embauche d'un apprenti.

En tant qu'employeur vous devez envoyer le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à votre opérateur de compétences (OPCO). Selon l'OPCO, le dépôt se fait soit en ligne via leur site internet, soit par courrier.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (1)

GRATIFICATION DES STAGIAIRES

Le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires pour un stage de plus de 3 mois pour les exploitations agricoles est augmenté : **4,35 euros** par heure au lieu de 4,05 €.



Le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié de l'exploitation. Il ne perçoit ni salaire, ni rémunération, ni indemnité.

Toutefois, il percevra une gratification **obligatoire** après **3 mois** de présence dans l'exploitation :

- Soit le stage est d'une durée de plus de **66 jours** de présence consécutive ou non, pour un horaire de 7 heures par jour,
- Soit le stage est d'une durée de plus de **462 heures** de présence, même de façon non continue, sur la base d'une durée journalière différente.

En dessous de ces seuils de durée, l'exploitation n'a pas l'obligation de verser une gratification.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (1)



PROLONGATION DU CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024.



Le CSP permet au **salarié dont le licenciement économique est envisagé**, de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d'un ensemble de **mesures lui permettant un reclassement accéléré** proposé par France Travail (anciennement Pôle emploi). La durée du CSP est de 12 mois maximum.

Durant ce contrat, le salarié a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) dont le montant équivaut à **75 %** du salaire journalier de référence.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (1)

CALCUL DES EFFECTIFS DANS UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS (SÉCURITÉ SOCIALE)

Le calcul des effectifs selon la méthode de la sécurité sociale est modifié à compter du 1^{er} janvier 2026.

- A compter du 1^{er} janvier 2026 : exclusions de l'effectif du groupement de l'employeur des salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres,
- A compter du 1^{er} janvier 2026 : prise en compte dans l'effectif des entreprises utilisatrices des salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs à proportion de leur temps de travail.

Source juridique :

- LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 (1)

