

ACTUALITES JURIDIQUES

Plusieurs textes pourront avoir des impacts sur l'activité conventionnelle de la Branche, qu'il s'agisse de Lois, de Décrets, d'ANI ou encore de projets ou de propositions de loi.

1. Lois/Décrets parus au Journal Officiel

❖ Loi relative au partage de la valeur

Suite à l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (signé par MEDEF, CPME, U2P ainsi que par CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC), la Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de cet ANI a été publiée au JO du 30 novembre 2023.

Les principales mesures sont les suivantes :

THEMES	NOUVELLES DISPOSITIONS
<p>Renforcer le dialogue social sur les classifications <i>(Articles 1 à 2)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture avant le 31 décembre 2023, dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans, d'une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. • Réalisation, avant le 31 décembre 2024, d'un bilan de l'action de la branche en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois, prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail, assorti de propositions d'actions visant notamment à améliorer l'accompagnement des entreprises dans l'atteinte de cet objectif. Ce bilan et les propositions associées sont élaborés en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. <p>Nota : cette obligation de faire un bilan n'est pas nouvelle. En effet, conformément aux dispositions de l'Article L2232-9 du code du travail visé ci-dessus, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité dans lequel figure «<i>un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.</i>»</p>
<p>Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur <i>(Articles 3 à 11)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expérimentation d'une dérogation au calcul de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux salariés. • Ouverture dans chaque Branche, au plus tard le 30 juin 2024, d'une négociation en vue de la mise en place d'un régime de participation. <p>A défaut d'initiative de la partie patronale avant cette date, la négociation s'engage dans un délai de quinze jours à compter de la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche.</p>

THEMES	NOUVELLES DISPOSITIONS
	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises d'au moins 11 salariés réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs après le 31 décembre 2024 et qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant (soit un régime de participation, soit un abondement d'un plan d'épargne salariale, soit le versement d'une prime de partage de la valeur). • Les entreprises qui ne sont tenues d'appliquer un régime de participation qu'à compter du troisième exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à la participation dans sa rédaction antérieure à la présente loi conservent le bénéfice de cette disposition jusqu'au terme du report. • Négociation obligatoire sur le partage de la valeur associé à un bénéfice exceptionnel pour les entreprises de 50 salariés et disposant d'au moins un délégué syndical. Les entreprises dans lesquelles un accord d'intéressement ou de participation est déjà applicable à la date de promulgation de la Loi (soit au 29 novembre 2023) doivent engager une négociation sur la définition du bénéfice exceptionnel et le partage de la valeur qui en découle avant le 30 juin 2024. • Création d'un nouveau dispositif facultatif : le Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPVE). Il permet le versement de prime de partage de la valorisation de l'entreprise exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle. Les CSG et CRDS seront dues et l'employeur sera redevable d'une contribution patronale spécifique de 20 % au profit de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. → Les modalités d'application doivent être précisées par Décret.
<p>Simplifier la mise en place des dispositifs de partage de la valeur <i>(Articles 12 à 16)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les accords de participation ou d'intéressement pourront prévoir le versement d'avances. → Les conditions d'information des bénéficiaires doivent être précisées par Décret. • Lorsque l'administration ou le juge de l'impôt rectifie les résultats d'un exercice, l'entreprise doit recalculer le montant de la participation des salariés au titre de l'exercice en question. • L'accord d'intéressement peut fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base au calcul de la part individuelle. • Mise en place d'une procédure simplifiée en cas d'avenant au plan d'épargne interentreprises pour ajouter de nouvelles possibilités d'affectation des sommes. • <i>La Branche de l'Intérim peut limiter l'accès à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale par la mise en place d'un accord de branche étendue avec une durée d'ancienneté allant jusqu'à 90 jours.</i>
<p>Développer l'actionnariat salarié <i>(Articles 17 à 19)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • A partir du 1^{er} juillet 2024, les plans d'épargne d'entreprises et retraite devront prévoir qu'une partie des sommes pourra être affectée à l'acquisition de fonds investis dans les entreprises solidaire d'utilité sociale.

THEMES	NOUVELLES DISPOSITIONS
	<ul style="list-style-type: none"> • A partir du 1^{er} juillet 2024, le règlement du plan d'épargne d'entreprise devrait prévoir la possibilité d'affecter une partie des sommes à l'acquisition de parts « <i>d'au moins un fonds labellisé ou d'un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable</i> ». <p>→ La liste des labels sera fixée par Décret.</p>

❖ **Loi pour le plein Emploi**

La Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a été publiée au JO du 19 décembre 2023.

Les principales mesures sont les suivantes :

- Mesures en faveur des personnes en situation de handicap (article 12 et 10) :
 - A compter du 20 décembre 2023 : Portabilité des équipements de compensation du handicap entre entreprises possible par convention entre les deux entreprises concernées
 - A compter du 1^{er} janvier 2025 : Assouplissement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Mesures relatives à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour les demandeurs d'emploi et les entreprises (article 8) :

A compter du 1^{er} janvier 2024 :

- L'aide au financement d'une formation avant embauche est fusionnée en une aide unique.
 - La POE est ouverte au recrutement de travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée.
 - La durée minimale de 12 mois pour le contrat proposé à la personne à l'issue de la POE est supprimée.
- Nota : un décret doit venir préciser la nature et la durée des contrats pour lesquels une POE serait possible. Selon l'étude d'impact du projet de loi, pour élargir le périmètre de la nouvelle aide, il est envisagé de l'ouvrir « à des contrats durables mais d'une durée minimale plus courte [...] et aux contrats saisonniers ».

- Mesures relatives au recours à l'intérim (article 10) :

A compter du 1^{er} janvier 2024 :

- Deux nouveaux cas de recours spécifiques à l'emploi et à la lutte contre le chômage, à savoir :
 - pour les entreprises de travail temporaire d'insertion, il sera possible d'avoir recours aux salariés intérimaires de ces entreprises sans autre motif dès lors que la mission est d'une durée d'au moins 1 mois.
 - Possibilité pour les entreprises utilisatrices d'embaucher en intérim un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sans avoir à justifier d'un autre motif.
- Pour les entreprises adaptées de travail temporaire, suppression du délai de carence en cas de succession de contrats dans les situations suivantes :
 - entre deux contrats de mission conclus avec le même salarié durant son parcours d'accompagnement,
 - en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice en CDD d'au moins 2 mois, à l'issue du contrat de mission.

- Mesures relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences (article 9) :

A compter du 20 décembre 2023 :

- Ouverture automatique du passeport d'orientation, de formation et de compétences dès lors qu'il y a un compte personnel de formation.

Ce passeport recensera les éléments relatifs à la formation initiale ou continue, au parcours professionnel et aux activités bénévoles ou de volontariat recensées dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC), qui sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion des personnes dans l'emploi.

Le Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU) fournira pour le passeport des informations et des données à caractère personnel nécessaires au recensement des parcours professionnels et des acquis de l'expérience professionnelle.

- Autres mesures :

A compter du 1^{er} janvier 2024, mise en place du réseau pour l'emploi constitué :

- de l'Etat, des régions, des départements, des communes et des groupements de communes disposant d'une compétence en matière d'emploi, de formation ou d'insertion
- de l'opérateur France Travail (nouveau nom de Pôle Emploi)
- d'opérateurs spécialisés : missions locales, organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Cap emploi)

❖ Loi de finances pour 2024

La Loi de finances pour 2024 n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 a été publiée au JO du 30 décembre 2023.

Les principales mesures sont les suivantes :

- Reconstitution pour 2024 de l'indemnité carburant de 100 € pour les trajets domicile-travail. Cette indemnité pourra être versée si le prix du carburant dépasse 1,95 € le litre.
- Reconstitution pour 2024 de l'exonération de la prime transport (frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène) et du forfait mobilités durables dans la limite de 700€ (dont 400€ pour les frais de carburant).
- Reconstitution pour 2024 de la possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge de 50% du prix des titres d'abonnement de transports en commun.
- Relèvement pour 2025 du plafond annuel d'exonération de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements domicile-travail à 300 € (contre 200 € auparavant). Le plafond global d'exonération de la prime transport (commun au forfait mobilité durable) sera fixé à 600 € (contre 500 € auparavant).
- Relèvement pour 2025 du plafond de cumul du forfait mobilité durable avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos à 900 €.
- Reconstitution pour 2024 des avantages fiscaux et sociaux attachés à la prise en charge obligatoire par l'employeur des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos, au-delà de 50% et dans la limite de 25 % du prix des titres d'abonnements.
- Augmentation du taux plafond du versement mobilité pour Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. Le taux est porté à 3,20 % (contre 2,95 % auparavant). Ce nouveau taux

sera fixé par Délibération du Conseil d'administration d'Ile de France Mobilités lors de la séance suivant la publication de la Loi de finances pour 2024.

- Rétablissement de la prise en compte des alternants mis à disposition par un GEIQ pour la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage.

❖ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024

La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 a été publiée au JO du 27 décembre 2023.

Les principales mesures en matière sociale sont les suivantes :

- Limitation à trois jours de la durée des arrêts de travail prescrits ou renouvelés en téléconsultation (article 65).
- Restriction de la prise en charge des prescriptions (traitement, examens ou soins) aux téléconsultations avec vidéotransmission ou échange téléphonique (article 65).
- Suppression du délai de carence IJSS en cas d'interruption médicale de grossesse (date d'application à préciser par Décret et au plus tard le 1^{er} juillet 2024).

Nota : le Conseil Constitutionnel a censuré notamment les dispositions suivantes :

- L'extension de la prise en charge obligatoire par l'employeur des abonnements de transport aux services de location de vélos non publics (cavaliers législatifs).
- La suspension directe du versement des IJSS en cas d'arrêt de travail injustifié ou avec une durée non justifiée (contraire à la Constitution).

❖ Loi relative à l'utilisation des titres-restaurant

La Loi 2023-1252 du 26 décembre 2023 publiée au Journal officiel du 27 décembre a prolongé pour l'utilisation des titres-restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables.

2. Négociations interprofessionnelles à venir

Un document d'orientation du Gouvernement relatif au **nouveau pacte de la vie au travail** a été transmis aux partenaires sociaux en vue d'ouvrir les discussions interprofessionnelles au cours du 1^{er} trimestre 2024.

Les thèmes sont les suivants :

- L'articulation des temps avec la mise en place d'un compte épargne-temps universel (CETU)
- L'emploi des seniors et l'accompagnement de l'allongement de la durée d'activité
- La progression des carrières, les possibilités de reconversions professionnelles et la lutte contre l'usure professionnelle.

La première réunion s'est tenue le 22 décembre 2023 entre les Partenaires sociaux. Selon le calendrier prévisionnel, 14 réunions sont programmées jusqu'au 26 mars 2024.

→ Cf. Document d'orientation sur le nouveau pacte de la vie au travail annexé

3. Autres actualités juridiques

Prescription et acquisition des congés payés

Le Gouvernement a précisé que la question de la prescription et de l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie, pendant un accident du travail ou une maladie professionnelle sera étudiée au 1^{er} trimestre 2024 afin d'une mise en conformité.

Le projet de loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne serait le véhicule législatif.

Deux pistes législatives ont été évoquées :

- La restriction de l'acquisition de congés payés durant les arrêts de travail **aux quatre semaines de congés** prévues par le droit européen, en excluant ainsi la cinquième semaine prévue par le droit français ;
- L'encadrement des délais de report des congés payés acquis (15 mois maximum).

→ Cf. Note Actualités juridiques du CA UFT du 29 septembre 2023