


[www.orcom.fr](http://www.orcom.fr)

## À LA UNE

### RAPPEL DES PRINCIPALES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR : LA « TO DO LIST » DE FIN D'ANNÉE

*Les employeurs sont soumis au respect de bons nombres d'obligations sociales vis-à-vis de leurs salariés. La fin d'année civile est l'occasion de faire le point sur certaines d'entre elles.*

#### Régime de frais de santé (mutuelle) et cas de dispense

Tout employeur a l'**obligation** de proposer une **couverture complémentaire de frais de santé collective** à son personnel (peu importe l'effectif de l'entreprise ou de l'association).

Certains salariés sollicitent néanmoins une **dispense d'adhésion** (salariés bénéficiant déjà d'une mutuelle personnelle lors de leur embauche, salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire...).

**Ces cas de dispense** d'adhésion sont limitatifs, supposent une demande écrite du salarié concerné ainsi que la transmission d'un justificatif valide. Par conséquent, en fin d'année, il convient pour l'employeur de passer en revue la liste des salariés dispensés d'adhésion et de vérifier si leur **justificatif** de dispense sera toujours valable pour l'année à venir.

A défaut, sauf dans les cas où le justificatif peut être renouvelé, le salarié devra adhérer à la mutuelle de l'entreprise à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

#### Entretiens avec le salarié

Plusieurs **temps d'échanges** sont prévus avec les salariés au cours de la relation de travail. Les employeurs prévoient généralement, en fin d'année, un **entretien annuel d'évaluation** visant à faire le point sur l'année écoulée et les objectifs à venir.

Néanmoins, sauf au sein de certains secteurs d'activité, cet entretien, bien que recommandé, n'est en réalité pas obligatoire.

Les employeurs devront à l'inverse s'assurer qu'ils ont mené les entretiens suivants et/ou les **organiser dans les meilleurs délais** :

#### Entretien professionnel :

destiné à envisager les **perspectives d'évolution** professionnelle et les **formations** envisagées. Cet entretien doit se tenir a minima tous les 2 ans et à l'issue de certaines absences (congé de maternité, congé parental d'éducation, arrêt maladie de plus de 6 mois...).

En pratique, cet entretien est également l'occasion de faire le point sur la classification du salarié (évolution automatique de la classification après une certaine période d'exercice selon la convention collective applicable, évolution du poste et des tâches afférentes...).

#### Entretien dédié aux salariés en forfait jours :

destiné à faire le point sur l'**équilibre vie privée/vie professionnelle**, la charge de travail, la rémunération du salarié ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise. Au moins un entretien est obligatoire au cours de l'année (parfois plus).

A cet égard, pour les forfaits jours dont l'année de référence correspond à l'année civile, dans l'hypothèse où le salarié aurait presque atteint le nombre de jours de travail prévu au forfait, c'est également l'occasion d'envisager la conclusion d'un avenant de renonciation à des jours de repos. Cet **avenant** suppose de respecter un formalisme précis ainsi que des conditions de mise en œuvre strictes.

#### Entretien dédié aux télétravailleurs :

destiné à aborder les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. Au moins un entretien est obligatoire au cours de l'année (parfois plus).



## Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le **contingent d'heures supplémentaires** correspond à l'enveloppe maximale d'heures supplémentaires pouvant être accomplies par un salarié au cours d'une année. La loi fixe ce contingent à 220 heures par année civile et par salarié. Néanmoins, une **convention collective** ou un **accord d'entreprise** peuvent augmenter ou diminuer ce contingent.

Pour les salariés effectuant des heures supplémentaires, qu'elles soient contractuelles ou occasionnelles, il est nécessaire de vérifier qu'ils ne dépassent pas ce contingent en cours d'année.

A défaut, les salariés concernés devront bénéficier, **outre la contrepartie habituelle aux heures supplémentaires**, d'une contrepartie supplémentaire obligatoire en repos (30 minutes de repos pour 1 heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent dans les structures comptant jusqu'à 20 salariés, et 1 heure de repos pour 1 heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent pour les autres).

Ce point en fin d'année permet donc de s'assurer que les contreparties en repos ont été accordées aux salariés.

### NOTEZ-LE

Il est nécessaire de calculer les effectifs, a minima, chaque année civile. En cas de dépassement d'un seuil (11, 20, 50, 250 salariés équivalent temps plein ou calculé selon le Code de la sécurité sociale...), plusieurs nouvelles obligations peuvent naître pour l'employeur.



# FOCUS SUR

## LOI PARTAGE DE LA VALEUR : LA NOUVELLE OBLIGATION INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

### Entreprises concernées

Les **entreprises de 11 à 49 salariés** qui ont réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives devront mettre en place, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**, un dispositif partageant la valeur (prime de partage de la valeur, intéressement et participation), sauf si elles sont déjà dotées de l'un des trois dispositifs.

Ne sont pas concernées les **entreprises individuelles** et les **sociétés anonymes à participation ouvrière** (SAPO).

Il est rappelé que ces dispositifs **peuvent toujours être mis en place de manière volontaire** pour les entreprises **en deçà de 11 salariés ou employant plus de 50 salariés**.

### Durée de l'expérimentation et exercices concernés

A ce stade, il s'agit d'une **mesure obligatoire et expérimentale**.

L'expérimentation est d'une **durée de 5 ans** à compter du 29 novembre 2023 (date de la promulgation de la loi). Elle prendra fin le **29 novembre 2028**. L'obligation est à respecter pour les exercices ouverts à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

Les 3 exercices de référence sont ceux précédents la date du **01/01/2025**. Ainsi, pour un exercice ouvert du **1<sup>er</sup> janvier 2025** au **31 décembre 2025**, si l'entreprise a réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à **1 %** de son chiffre d'affaires sur les exercices **2022, 2023 et 2024**, elle devra mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice 2025.

### Calcul de l'effectif

Il est calculé selon les règles de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit de l'effectif salarié annuel moyen.

## Comparatif des principaux dispositifs pouvant être mis en place

	PPV	Intéressement	Participation
<b>Formalisme</b>	Décision unilatérale (DUE) soumise à la consultation du Comité Social Economique s'il existe	Accord avec Comité Social Economique/Délégués Syndicaux ou à défaut avec les 2/3 des salariés  Décision unilatérale possible dans certains cas  Dépôt DREETS	
<b>Formule de calcul</b>	<b>Absence de formule de calcul :</b> montant fixé par l'employeur	<b>Formule de calcul libre</b> au regard des spécificités de l'activité. L'intéressement doit résulter d'une formule de calcul aléatoire liée aux résultats financiers et/ou aux performances de la société.	<b>Formule de calcul fixe :</b> $\frac{1}{2} * (\text{bénéfice} - 5\% \text{ capitaux propres}) * \text{salaires bruts/valeur ajoutée}$  Possibilité de déroger y compris dans un sens moins favorable
<b>Bénéficiaires</b>	Salariés présents au moment du versement ou à la date de la DUE	Salariés présents sur l'exercice de calcul  + Dirigeants (si prévu dans l'accord)	
<b>Limites</b>	Montant maximal de <b>3000,00 €</b> pour bénéficier des exonérations sociales	<u>Plafond collectif :</u> 20% de la masse salariale annuelle brute  <u>Plafond individuel :</u> inférieur ou égale à 75% du montant du PASS	<u>Plafond collectif :</u> pourcentage du bénéfice  <u>Plafond individuel :</u> inférieur ou égal à 75% du montant du PASS
<b>Modalités de répartition</b>	Montant <b>identique</b> pour tous les salariés ou <b>modulation</b> en fonction de la rémunération, de la classification, de l'ancienneté, de la durée de présence effective ou de la durée de travail.  Possibilité de verser la prime uniquement aux salariés bénéficiant d'une rémunération annuelle inférieure à 3 SMIC	La répartition peut être : - Uniforme - Proportionnelle aux salaires - Proportionnelle au temps de présence - Combinant plusieurs de ces critères  Possibilité de prévoir une condition d'ancienneté dans l'entreprise de <b>3 mois maximum</b>	
<b>Contributions pour l'employeur</b>	Exonération de cotisations et de forfait social		
<b>Cotisations pour les salariés</b>	Exonération de cotisations salariales (y compris CSG/CRDS dans la limite de 3000 € si rémunération annuelle inférieure à 3 SMIC)	Exonération de cotisations salariales sauf CSG/CRDS : 9,7% du montant de la prime brute	
<b>Impôt sur le revenu</b>	Déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS)  Exonération pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC	Déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS)  Exonération pour les salariés si placement sur un plan d'épargne entreprise	

Dans le cadre de l'abondement, l'employeur doit préalablement mettre en place un Plan d'épargne salarial notamment par un accord d'entreprise devant faire l'objet d'un dépôt auprès de l'administration.

### L'AVIS ORCOM

**Le choix du dispositif à mettre en place peut s'avérer difficile. Il est important de mener une réflexion en amont afin de déterminer le dispositif plus adapté aux besoins et au contexte de votre organisation. Notre département droit social est à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de ces dispositifs.**

## EN BREF

### AUGMENTATION DU SMIC À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2024

**Le salaire minimum de croissance (SMIC) est en principe révisé chaque année au 1er janvier. Cependant, une revalorisation à hauteur de 2% a été fixée par décret publié au Journal Officiel le 24 octobre dernier.**

Son montant s'élève à ce jour à **11,88 € brut** de l'heure, soit **1801,80 € bruts** pour 151,67 heures mensualisées (35 heures hebdomadaires).

### NOTEZ-LE

**Pour rappel, lorsque vous embauchez un salarié, le montant de la rémunération peut être librement fixé par les parties.**

Néanmoins, il impératif de **respecter** :

- Le SMIC **légalement fixé** ;
- La convention collective applicable à votre activité, le cas échéant. Cette dernière définit et classe les emplois et fixe pour chacun d'entre eux un salaire minimal garanti, dont le montant peut être plus favorable que le SMIC.

A défaut, vous vous exposez à des sanctions civiles et pénales (rappel de salaire sur 3 ans, amende de 1500 € par salarié concerné) ainsi qu'au versement de dommages-intérêts.

### NOTEZ-LE

**La revalorisation du SMIC peut avoir un impact direct au sein de votre organisation. Si vos salariés perçoivent une rémunération égale au SMIC, ils devront bénéficier d'une augmentation de leur salaire à compter du 1<sup>er</sup> novembre.**

## ZOOM SUR

### INAPTITUDE DU SALARIÉ : UNE NOUVELLE MENTION A ÉTÉ AJOUTÉE SUR L'AVIS D'INAPTITUDE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, avant d'envisager une éventuelle procédure de licenciement, l'employeur est tenu de faire des recherches de reclassement, sauf si l'avis d'inaptitude vise l'une des mentions suivantes :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La jurisprudence considère que, lorsque l'employeur a été dispensé de rechercher un reclassement, il n'est pas nécessaire de solliciter l'avis du CSE, s'il existe, sur les possibilités de reclassement. Afin d'éviter les confusions sur les dispenses de reclassement, une nouvelle mention a été ajoutée sur l'avis inaptitude.

Ce dernier précise désormais que lorsque le **Médecin du travail** coche l'une des cases concernant les mentions susvisées, il s'agit d'un « *cas de dispense de l'obligation de reclassement. Cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement* ».

### L'AVIS ORCOM

**Avant de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour inaptitude, la mention de dispense doit être préalablement étudiée.**

**Si le Médecin du travail utilise une formulation différente, notamment lors de l'ajout d'une mention telle que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise, l'employeur est tenu de :**

- **effectuer une recherche de reclassement au sein du groupe s'il existe ;**
- **consulter le CSE sur les possibilités de reclassement.**

**À défaut, il s'expose à des dommages et intérêts pour licenciement abusif en cas de litige prud'homal. Notre département droit social est à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans la mise en œuvre d'un licenciement pour inaptitude.**

## PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : PENSEZ À GARANTIR L'EMPLOYABILITÉ DE VOS SALARIÉS

*En cette période de fin d'année, à l'occasion des entretiens devant être menés avec les salariés, dont notamment les entretiens professionnels, l'employabilité doit être un sujet de réflexion majeure.*

Les **dispositions légales** imposent à l'employeur, quel que soit la taille de son entreprise, l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité.

Ainsi, des actions de formation visant à maintenir et développer les compétences des employés, doivent être mises en place.

Par ailleurs, des nouvelles obligations s'imposent aux employeurs dans le cadre du projet de loi visant à encadrer le développement de l'**intelligence artificielle** (IA) sur le sol européen.

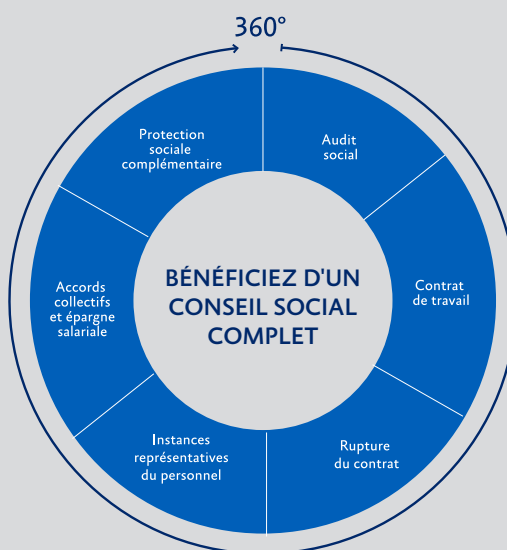
Les employeurs doivent mettre en place des formations et un accompagnement pour permettre aux salariés l'adaptation de leurs compétences aux évolutions technologiques en constante mutation avec l'introduction de l'IA dans les modes de travail.

Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES) proposent un véritable accompagnement à la sensibilisation et la mise en œuvre de l'**IA** au niveau RH sous forme d'appui-conseil pouvant être pris en charge financièrement par votre OPCO dans le cadre du **Plan de Développement des Compétences** de l'entreprise.



## ORCOM

Le Département Droit Social d'ORCOM met son expérience en matière de droit social à votre service pour vous éclairer sur toutes ces questions.



Retrouvez toutes nos offres conseil sur [www.orcom.fr](http://www.orcom.fr)