BULLETIN DE PAYE

infos

CE QUI CHANGE AU 1ER JANVIER 2024

LE SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) : horaire brut est de **11,65 €**, avec un minimum garanti de **4,15 €**. Le SMIC mensuel brut à partir de **janvier 2024** est donc de : **1 766,92 €** pour 35 h.

LE PSS (Plafond de Sécurité Sociale) : passe à **3 864 €** ; soit un PASS (Plafond Annuel de Sécurité Sociale) à **46 368 €.**

LISS DE MALADIE (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale) : le montant journalier à compter du **1er Janvier 2024** est plafonné à **52,28 €** brut.

AVANTAGE EN NATURE REPAS : L'avantage en Nature Nourriture est fixé à **5,35 €** par repas, soit **10,70 €** par jour pour 2 repas. Par exception, pour les salariées des HCR (Hôtels, Cafés, Restaurants et assimilés), la valeur de l'avantage en nature nourriture est fixée à un minimum garanti par repas :

- **4,15 €** pour 1 repas ;
- **8,30 €** pour 2 repas.

TITRES RESTAURANT : le montant maximal de la participation de l'employeur aux titres restaurant passe à **7,18 €**.

DÉDUCTION FORFAITAIRE SUR LES HC/HS :

- **1,50 € / heure** supplémentaire pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- **0,50 € / heure** supplémentaire pour les entreprises de 20 à 249 salariés (applicable depuis le 01/10/2022).

GRATIFICATION DES STAGIAIRES : La fixation du nouveau PMSS au 1er janvier 2024, entraine la modification de la valeur des gratifications minimales à verser aux stagiaires. Cette valeur est désormais portée à 4,35 €/heure.

REFUS DU CDI

Nouvelle procédure à suivre par l'employeur en cas de proposition de CDI à la suite d'un CDD ou un contrat d'intérim.

Que doit faire l'employeur ? Que doit contenir la proposition ? Quel sera l'impact pour le salarié ?

Il faut que la proposition porte :

- Il s'agit d'un même emploi ou un emploi similaire ;
- La rémunération est au moins équivalente ;
- La durée de travail est équivalente ;
- La classification est équivalente ;
- Le lieu de travail reste inchangé.

L'employeur notifie au salarié **la proposition du CDI par lettre recommandée avec accusé de réception** ou par lettre remise en main propre contre décharge.
Il faut pouvoir dater la remise avant la fin du terme du contrat à durée déterminée.
Le salarié a un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition du CDI.

SI LE SALARIÉ REFUSE, L'EMPLOYEUR INFORME FRANCE TRAVAIL DANS UN DELAIS D'UN MOIS.

L'information est réalisée par voie dématérialisée.
En cas d'un **deuxième refus** sur une période de 12 mois, le salarié sera privé des allocations chômages.
France Travail informera le salarié des conséquences de son second refus du CDI sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

FRAIS TRANSPORTS DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

La mesure de faveur est prolongée pour 2024

Pour **2022** et **2023**, mesures temporaires, le plafond annuel d'exonération **des frais de carburant et/ou d'alimentation** passe à **400 €** (contre 200 €) et à **700 €** (contre 500 €).
Pour les électriques et hybrides (600 et 900 en DOM). La prime est **cumulable** avec la prise en charge des frais de transport en commun à 50%.

	RÉGIME APPLICABLE 2024
Plafond d'exonération	700 € / an / salarié (maximum 400 € frais de carburant)
Plafond applicable de certaines collectivités d'Outre-mer	900 € / an / salarié (maximum 600 € frais de carburant)

Prise en charge obligatoire des frais d'abonnements aux transports publics
Pour 2024, le seuil d'exonération est porté à 75%. L'obligation de prise en charge, elle, reste à 50%.
En cas de prise en charge facultative jusqu'à 75% du coût de l'abonnement :

- Exonérée de cotisations sociales, CSG-CRDS et impôt sur le revenu.

En cas de prise en charge facultative au-delà de 75% :

- Exonérée de cotisations sociale et de CSG-CRDS (en cas de résidence dans une région différente du lieu de travail, l'exonération est accordée si l'éloignement du domicile du salarié ne relève pas d'une convenance personnelle) ;
- **Assujettie à Impôt sur le revenu.**

Prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnelisation !

L'AIDE DE 6 000 € EST PROLONGÉE POUR L'ANNÉE 2024. POUR TOUS LES CONTRATS CONCLUS ENTRE LE 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2024.

UNE PREUVE DÉLOYALE PEUT-ELLE ÊTRE ADMISE ?

REVIREMENT DE LA JURISPRUDENCE
La Cour de Cassation de l'assemblée plénière du 22 décembre 2023 admet la recevabilité d'une telle preuve.

Exemple :
Un salarié a été licencié pour faute grave. Il conteste son licenciement en s'appuyant que son employeur a fourni au juge l'enregistrement sonore d'un entretien au cours duquel le salarié a tenu des propos ayant conduit à sa mise à pied. **Cet enregistrement avait été réalisé à l'insu de l'employé.**

LA POSITION DE LA COUR D'APPEL :
Cette preuve ne peut pas être utilisée car elle a été réalisée à l'insu du salarié.
L'employeur n'avait que ce moyen pour démontrer la faute commise par le salarié.

LA COUR DE CASSATION DÉCIDE AUTREMENT :
La Cour de cassation admet désormais que des moyens de preuve déloyaux peuvent être présentés au juge dès lors qu'ils sont indispensables à l'exercice des droits du justiciable.
Toutefois, la prise en compte de ces preuves ne doit pas porter une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de la partie adverse (vie privée, égalité des armes etc...).