

LETTRE D'INFO SOCIAL

Par ASKIL et SALMON & Associés Avocats

n° 90

Madame, Monsieur,

Vous découvrez aujourd'hui **le nouveau numéro de la Lettre d'Info Social**. Sa forme change, son contenu reste le même à savoir, **les dernières actualités sociales / RH** corédigées par les cabinets **ASKIL** et **SALMON & Associés Avocats**.

Retrouvez nos coordonnées en dernières pages.

Bonne lecture

SOMMAIRE

EN BREF

1. Formation professionnelle et dialogue social
2. Décès d'un enfant

DOSSIER THÉMATIQUE

Bulletin de paie : la dématérialisation

AUTRES ARTICLES

1. Partage de la valeur
2. La « Prime Transport »



EN BREF

Formation professionnelle et dialogue social

Le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle continue et de dialogue social pourront, au choix, être recouvrées par l'Urssaf ou par l'Opcv.

Décès d'un enfant

Loi 2023-622 du 19-7-2023 - Le congé pour le décès d'un enfant a été allongé. Un salarié bénéficie en cas de décès d'un « enfant » d'un congé de :

- 12 jours ouvrables (au lieu de 5 jours) si l'enfant est âgé de 25 ans et plus ;
- 14 jours ouvrables (au lieu de 7 jours ouvrés) :
 - Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans.
 - Quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent.
 - En cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.



DOSSIER THÉMATIQUE

Bulletin de paie : la dématérialisation

À la suite du développement accru du numérique, l'Union Européenne a établi le RGPD – Règlement Général sur la Protection des Données – afin de protéger les données personnelles des utilisateurs européens. Au sein d'une entreprise de nombreuses données sensibles, appelées données personnelles, sont répertoriées afin d'établir des factures, par exemple ou bien afin d'embaucher une personne.



1. Qu'est-ce que le RGPD ?

Les données personnelles correspondent à l'ensemble des informations qui permettent, ensemble ou individuellement, d'identifier une personne.

Le traitement de ses données doit avoir un objectif précis. Vous ne devez pas collecter ou traiter des informations qui ne vous sont pas utiles au moment de la demande, dans le but d'anticiper d'éventuelles demandes futures.

Toute organisation publique ou privée, établie sur le territoire de l'Union Européenne ou que son activité cible directement des résidents européens et qui collecte des données personnelles pour son compte ou non, est concernée par le RGPD.

2. La « loi Travail » du 08.08.2016

À la suite de la publication de la « loi Travail » du 08/08/2016, la remise du bulletin de paie sous forme électronique n'est plus soumise à l'accord exprès du salarié.

→ Depuis le 01.01.2017, la forme dématérialisée devient le principe et le papier une exception.

Il est important de rappeler que la dématérialisation n'est pas la transmission d'un bulletin de paie sous format numérique (exemple : sous format PDF).

C'est le transfert des données du bulletin de salaire qui pourront être rematérialisées en un format lisible tel que le PDF.

- En effet, l'employeur a l'obligation d'informer, au moins 1 mois avant la mise en place ou dès l'embauche de salarié, de la remise du bulletin de paie sous forme électronique.
- Le salarié peut, à tout moment, **décider de mettre un terme à la transmission de son bulletin de paie par voie électronique**. Pour cela, il doit faire une demande à l'employeur. Il est recommandé que le salarié notifie son opposition par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé. La demande du salarié prend effet dans la limite de 3 mois à compter de la prise de connaissance de l'employeur.
- L'employeur doit garantir au salarié de l'intégrité, de la disponibilité (50 ans à compter de l'émission du bulletin soit 6 ans après la prise effective de la retraite par le salarié) et de la confidentialité des données.

L'obligation de garantir l'intégrité des données n'autorise pas à l'employeur de transmettre le bulletin de paie dématérialisé par courriel ou l'utilisation de formats altérables (exemple : PDF). En effet, ces dispositifs ne permettent pas de certifier la stabilité et l'absence de falsification des données.

Avantage de la dématérialisation du bulletin de paie coté employeur	Avantage de la dématérialisation du bulletin de paie coté salarié
Facilité	Consultation libre
Gain de temps	Conservation assurée des bulletins de paie
Réduction des coûts (plus d'impression papier)	Possibilité de téléchargement et transmission rapide du bulletin de paie à des prestataires
Réduction de l'empreinte écologique	Accès rapide et instantané à tout moment

3. Le coffre-fort numérique

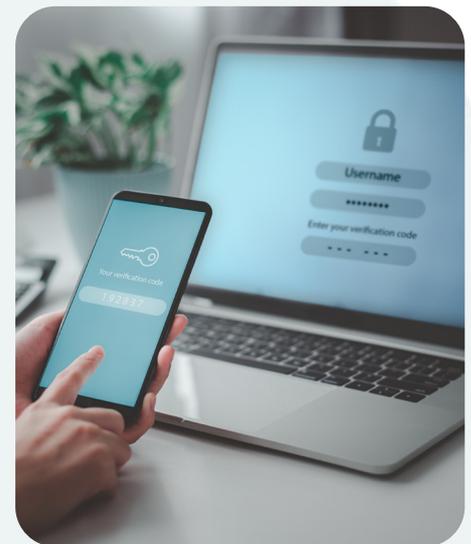
Le coffre-fort numérique semblerait l'outil le mieux adapté pour la dématérialisation des bulletins de paie.

Il permet de :

- Réceptionner, stocker, supprimer ou transmettre des données ou des documents tout en respectant l'intégrité de ses données
- Garantir à l'utilisateur la traçabilité des opérations réalisées sur les documents et/ou données mis sur le coffre-fort
- Garantir de l'identification de l'utilisateur sur le coffre-fort par un moyen d'identification électronique
- Récupérer les documents et les données stockées par l'utilisateur

Il respecte donc l'intégrité des données ainsi que les normes imposées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les coffres-forts numériques proposés aux entreprises dans le cadre de la transmission des bulletins de paie, **garantissent également la durée d'archivage obligatoire.**





AUTRES ARTICLES

La prime de partage de la valeur (PPV)

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 fait évoluer la prime de partage de la valeur (PPV). La prime pourra être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale. De plus, elle pourra être versé à tous les salariés.

1. La PPV s'appliquera en 2024 selon les modalités suivantes :

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à trois Smic ou faisant partie d'une entreprise de plus de 50 salariés

- Exonération de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS),
- Suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu.
(Maintenue si la prime de partage de la valeur est affectée à un plan d'épargne : exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €.)

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic et faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés

- Exonération de cotisations sociales,
- Maintien de l'exonération d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026

⚠ A compter du 1er janvier 2027, quel que soit le niveau de salaire, la CSG/CRDS sera due pour toutes les entreprises. La prime sera également imposable sauf si affectation à un plan d'épargne salariale.



2. Autres dispositif de partage de la valeur

→ **Mesure spécifique pour les entreprises de 11 à 49 salariés**
Loi 2023-1107 du 29-11-2023 : JO 30

Un dispositif expérimental, une nouvelle obligation.

La loi met en place un dispositif expérimental de 5 ans pour obliger les entreprises de 11 salariés et plus, réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires (CA) pendant 3 exercices consécutifs qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation, à se doter d'un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant (loi art. 5).

Le bénéfice net fiscal s'entend au sens retenu pour la participation aux résultats.

→ **Effectif des entreprises potentiellement concernées.**

Le dispositif visant les employeurs de 11 salariés et plus « non tenus de mettre en place la participation », on retiendra, pour schématiser, qu'il concerne les entreprises de 11 à moins de 50 salariés.

→ **Outils de partage de la valeur mobilisables.**

Pour remplir leur obligation de partage de la valeur, les employeurs concernés qui

auront réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du CA pendant 3 exercices consécutifs devront, au titre de l'exercice suivant :

- Soit mettre en place un régime de participation ou d'intéressement ;
- Soit mettre en place le dispositif expérimental de participation dérogatoire prévu par la loi ;
- Soit abonder un plan d'épargne (PEE, PERCO ou PERE-CO, le cas échéant interentreprises) ;
- Soit verser une prime de partage de la valeur.

Les entreprises dans lesquelles un des 4 dispositifs de partage de la valeur ci-dessus est mis en œuvre et appliqué au titre de l'exercice considéré sont considérées comme satisfaisant déjà à leur obligation. Elles n'ont donc pas à mettre en place un nouveau dispositif de partage de la valeur.

→ **Entreprises non concernées.**

- Les entrepreneurs individuels, y compris les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) encore existants ;
- Les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO)

→ **Durée de l'expérimentation.**

L'expérimentation sera menée sur une période de 5 ans. Six mois avant son terme, le gouvernement fera un rapport pour en tirer le bilan.

→ **Effet à partir de 2025.**

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'appliquera aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1er janvier 2025.

Pour chaque exercice, la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal s'appréciera sur la base des trois exercices précédents (ex. : pour l'exercice 2025, on regardera les exercices 2022, 2023 et 2024).

La « Prime Transport »

Au titre des frais de transport, il est plusieurs dispositifs que nous présentons successivement. La loi de finances de la Sécurité Sociale du 21 décembre 2023 propose de nouveau l'application d'une prime transport défiscalisée et sans charge sous certaines conditions.



1. La prime Transport

De manière facultative, l'employeur peut prendre en charge les frais de carburant exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Cette « prime transport » concerne tous les salariés sans condition particulière de domicile.

Pour les années 2024 et 2025 la prime se fixe désormais comme suit :

	2024		2025	
	Véhicules Thermiques	Véhicules Électriques	Véhicules Thermiques	Véhicules Électriques
Montant	400€	700€	300€	600€

La prime est exonérée de cotisations, CSG, CRDS, IRPP dans la limite des montants figurant ci-dessus.

La prime doit profiter à l'ensemble des salariés selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail.

Aucun justificatif de frais n'est exigé.

Cette prime est par ailleurs cumulable en 2024 et 2025 avec :

1. Le paiement d'indemnités kilométriques. (Les justificatifs sont là exigés).
2. Le forfait mobilité durable.
3. La prise en charge à 50% des frais de transports collectifs.

En cas de cumul entre la prime mobilité et le forfait mobilité durable, le tout est exonéré de cotisation et CSG CRDS dans la limite de 700€ par an.

2. Le forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable permet à l'entreprise de prendre en charge de manière volontaire les frais de déplacement domicile/travail effectués à vélo, covoiturage ou transports publics.

Le forfait est limité à 700€ en 2024 et exonéré de cotisations, CSG/CRDS et impôt sur le revenu.

3. Les frais de transports collectifs

L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50% des frais de transports collectifs exposés par le salarié pour se rendre de son domicile au lieu de travail conformément à l'article L3261-2 du code du travail.

Le remboursement se fait sur présentation d'un justificatif et sans limite de distance.

L'on constate ainsi que l'utilisation de ce dispositif peut permettre aux entreprises de prendre en charge une partie des frais de déplacement des salariés et ce sans charges ni impôts. La prime transport peut compléter une éventuelle prime partage de valeur qui est de même exonérée de cotisations et impôts.

4. Mise en place

Ce dispositif prime transport peut être mis en place par accord collectif ou décision unilatérale de l'entreprise.

LETTRE D'INFO SOCIAL

Par ASKIL et SALMON & Associés Avocats

VOS CONTACTS

CÉLINE MADRALA

Associée, Expert-comptable
celine.madrала@askil.fr

CÉLINE CABIEU

Responsable du Pôle Social
celine.cabieu@askil.fr

AUDIT | EXPERTISE COMPTABLE | CONSEIL | SOCIALE / RH | JURIDIQUE
CAEN | PARIS | ROUEN

www.askil.fr

membre du groupement Absoluce

Me PHILIPPE SALMON

Avocat Spécialiste en Droit du Travail
selar.salmon@altajuris-caen.com

DROIT PATRIMONIAL | DROIT IMMOBILIER | DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL | DROIT DE LA FAMILLE | DROIT DU TRAVAIL
1 RUE ALBERT SCHWEITZER | 14280 SAINT CONTEST

www.altajuris-caen.com

membre d'Alta-Juris International

ASKIL
EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

 **SALMON
& Associés
AVOCATS**