COUP D'ŒIL SUR L'ACTU RH

2024 n°8

BON À SAVOIR

- ***Activité partielle /*** Publication d'un Décret du 04.12.2024 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle **(8,46 €)** et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable - APLD **(9,40 €)**. Ces dispositions sont applicables au titre des heures chômées à compter du 01.11.2024.

- ***Assurance chômage /*** Prolongation du dispositif de bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage jusqu'au 31.12.2024 : les modalités d'application de cette prolongation sont précisées par un décret du 29.10.2024 (lire également Les Actualités de l'URSSAF du 30.10.2024).

- ***SMIC au 01.11.2024*** / Les précisions du BOSS suite à la revalorisation du SMIC **(11,88 € bruts)** au 01.11.2024.

- ***Suivi médical des salariés*** / Les nouveaux modèles CERFA, attestations de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste et avis d'aptitude ou d'inaptitude mis à jour par arrêté du 26.09.2024 ont été abrogés par arrêté du 05.11.2024.

- ***Partage de la valeur /*** L'URSSAF fait le point sur la nouvelle obligation, à compter du 01.01.2025, incombant aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en cas de bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives (Les Actualités de l'URSSAF du 07.11.2024). A noter que le ministère du travail a également publié, le 08.07.2024, un questions-réponses sur les expérimentations et l'augmentation exceptionnelle des bénéfices et le 09.10.2024 un questions réponses sur la mise en place d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation.

- ***Stage en entreprise et avantage en nature repas /*** Clarification du BOSS à la date du 01.12.2024.

ALERTES POINTS DE VIGILANCE

- ***Licenciement pour motif économique /*** Attention à la formulation de l'offre de reclassement, elle doit répondre aux conditions fixées par l'article D.1233-2-1 du Code du Travail. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. du 23.10.2024 n°23-19629).

- ***La liberté d'expression constitue une liberté fondamentale /*** La Cour de Cassation rappelle dans deux arrêts du 14.11.2024 (23-16731 et 23-20202) que : « Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement. ».

Y AVEZ-VOUS PENSÉ ? QUELS PEUVENT ÊTRE VOS LEVIERS DE NÉGOCIATION / DISCUSSION ?

- ***Guide pour le CSE /*** Publication par l'URSSAF, le 14.11.2024, d'un guide pratique 2024 pour le CSE : principes applicables en matière de cotisations sur les prestations.

- ***Evolution du dialogue social /*** Un Accord National Interprofessionnel du 14.11.2024 prévoit la suppression de la limitation du nombre de mandats successifs au CSE (fixé à 3 actuellement par l'article L.2314-33 du code du travail) pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Une transposition dans la loi est nécessaire pour que cette disposition entre en vigueur.

2, rue Henri Dunant
57070 SAINT-JULIEN-LES-METZ
Tel : +33 (0)3.87.17.42.80
E-mail : elide@elideavocats.com
Site : http//www.elideavocats.fr

Publication du 09/12/2024
Tous droits réservés - élide©

élide Société d'Avocats