

## L'actualité d'août 2024

### PLAN D'ÉPARGNE : VERSEMENTS EMPLOYEUR

Deux décrets relèvent les plafonds de versements de l'employeur sur les plans d'épargne.



#### PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)



#### PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE (PERCO ET PERECO)

★ **Réhausse du plafond de versement unilatéral de l'employeur** (c'est-à-dire du versement en l'absence de contribution du salarié, à ne pas confondre avec l'abondement du salarié) :

2% du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)



**3 000 € par an et par salarié** (ou 6 000€ par an et par salarié sous réserve de remplir certaines conditions)

Attention : le versement unilatéral de l'employeur obéit à plusieurs conditions. Par exemple, dans le cadre d'un PEE, les sommes sont destinées à acquérir des actions ou des certificats d'investissement (sous conditions).

#### PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Les décrets ne changent rien ici pour les plans d'épargne retraite entreprise, puisque le plafond global est déjà fixé à 16% du PASS sur ces plans.

★ **Relèvement du plafond global des versements de l'employeur, s'il y a versement unilatéral de l'employeur :**

8% du PASS (soit 3 709,4€ en 2024)



**16% du PASS** (soit 7 418,8€)

S'il n'y a pas de versement unilatéral de l'employeur, le plafond reste fixé à 8% du PASS.

### GESTATION OU PROCRÉATION POUR AUTRUI

L'Assurance maladie a publié une circulaire le 11 juillet 2024 relative aux prestations de sécurité sociale **lors de l'arrivée en France d'un enfant issu de gestation (GPA) ou procréation pour autrui légalement menée à l'étranger.**

#### Précisions sur le droit aux IJSS pour les personnes qui accueillent un enfant à ce titre :

**Pas d'indemnisation au titre du congé maternité** (l'indemnisation ne concernant que la femme enceinte qui porte l'enfant et qui accouche).

**Possibilité de percevoir une indemnisation au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (avec un début du congé dérogatoire car ne pouvant être antérieur à l'arrivée de l'enfant sur le territoire français).

**Possibilité de percevoir une indemnisation au titre du congé d'adoption** (sous condition et notamment pour chaque assuré d'avoir un lien de filiation établi avec l'enfant par une procédure d'adoption).



Souvenez-vous, dans notre newsletter de février dernier :

“ L'allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée (sous conditions) pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie peut désormais être renouvelée lorsque le bénéficiaire du congé de proche aidant est ouvert au titre de différentes personnes aidées, et ce sans pouvoir excéder la durée maximale de ce congé, à savoir un an.

Entrée en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2025. ”

Un décret du 5 juillet apporte des précisions sur les conditions de mise en œuvre, à savoir :



**Prise d'effet : 1er janvier 2025**



**Possibilité de renouvellement :** au terme des 66 jours de versement et s'il s'agit d'une personne différente de celle au titre de laquelle le proche aidant a bénéficié de l'allocation.



**Plafond par proche aidée : 66 allocations**

**Plafond total : 264 allocations (pour 4 proches aidés) sur l'ensemble de la carrière du bénéficiaire**



## PARTAGE DE LA VALEUR

La loi du 29 novembre 2023 a mis en place plusieurs dispositifs de partage de la valeur dans l'entreprise, et notamment :

RAPPEL DU DISPOSITIF

### ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS ET NON-TENUES DE METTRE EN PLACE DE LA PARTICIPATION :

Les entreprises concernées ayant réalisé sur 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA doivent soit :

- mettre en place un régime de participation ou un régime d'intéressement ;
- ou abonder un plan d'épargne salariale ;
- ou verser une prime de partage de la valeur (PPV).

A noter : pour les exercices ouverts après le 31/12/2024.

Si un de ces dispositifs est mis en œuvre et s'applique au titre de l'exercice considéré : l'obligation est réputée satisfaite.

A SAVOIR : Le dispositif s'applique également aux structures de l'économie sociale et solidaire d'au moins 11 salariés lorsqu'un accord de branche étendu le permet.

Dispositif expérimental pour 5 ans.



## NOUVEAU

Le Ministère du travail a publié un Questions/réponses relatif à ce nouveau dispositif.

Retrouvez le en cliquant sur le lien ci-dessous :



[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr\\_loi\\_n2023-1107\\_experimentation\\_e\\_11\\_a\\_49\\_salaries.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_loi_n2023-1107_experimentation_e_11_a_49_salaries.pdf)



## LE SAVIEZ-VOUS ?

### LA MÉDAILLE DU TRAVAIL :

La médaille d'honneur du travail est facultative et destinée à récompenser :

- l'ancienneté des services effectués par toute personne salariée ou assimilée
- ou la qualité exceptionnelle des initiatives prises par les personnes salariées ou assimilées dans l'exercice de leur profession, ou de leurs efforts pour acquérir une meilleure qualification.

Parmi les conditions à réunir pour demander la médaille du travail, le salarié doit justifier d'une certaine ancienneté d'activité totale de :

Médaille d'argent  
20 ans d'ancienneté\*

Médaille de vermeil  
30 ans d'ancienneté\*

Grande médaille d'or  
40 ans d'ancienneté\*

Médaille d'or  
35 ans d'ancienneté\*





Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.

## RAPPEL DES FAITS ...



Un salarié avait signé un contrat de travail avec clause de non-concurrence.



La clause prévoit la possibilité de lever la clause par l'employeur par lettre recommandée.



Lors de la rupture du contrat, l'employeur lève la clause en informant le salarié par mail.



Le salarié conteste : l'employeur aurait dû lever la clause par lettre recommandée.

La Cour d'appel donne raison au salarié.

L'employeur aurait dû respecter le formalisme prévu par la clause au contrat.

La clause n'est donc pas valablement levée et continue de s'appliquer : l'employeur reste redevable de l'indemnité compensatrice prévue au contrat.

## Le conseil @com

Lorsqu'un salarié quitte votre entreprise alors que son contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, **vous pouvez renoncer à l'application de cette clause et vous exonérer du versement de la contrepartie financière** (normalement due après la rupture du contrat), **seulement si :**

- le contrat de travail (ou la convention collective sous conditions) prévoit la faculté d'y renoncer
- que vous renoncez à la clause au plus tard à la date du départ effectif du salarié ou à la date de cessation du contrat (exemple : date de rupture fixée par la convention de rupture conventionnelle)
- ET que vous respectez le formalisme imposé par le contrat de travail (et/ou éventuellement prévu par la convention collective).

COUR DE CASSATION, 03/07/2024

## ASSURANCE CHÔMAGE



C'est officiel, les règles d'assurance-chômage sont **prolongées jusqu'au 31/10/2024** (selon décret publié au journal officiel le 31/07/2024).

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

# NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

**@com**  
active les solutions de demain  
[www.acomaudit.com](http://www.acomaudit.com)

Retrouvez toute notre actualité sur [www.acomaudit.com](http://www.acomaudit.com) sur

