

Changements 2024 : récap' à date

Nouveautés

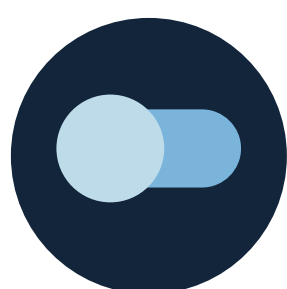
Gestion RH

L'arrêté ministériel est paru le 10 janvier 2024.

Passage en CDI après un CDD : nouvelles obligations de formalisme et d'information de France Travail

Vous devez désormais :

- informer par écrit (recommandé) le/la salarié(e) de la proposition de CDI,
- informer France Travail (nouveau nom de Pôle Emploi) en cas de refus du CDI par le/la salarié(e)



Acquisition des congés payés pendant les arrêts de travail

Nous sommes toujours en attente de parution des dispositions modifiant la Législation interne.

Un texte est attendu dans le courant du 1er trimestre 2024.

Prélèvement à la source (PAS) : le taux personnalisé deviendra la règle de droit commun en 2025

Pour les couples mariés ou pacsés, le Législateur a prévu un inversement de la règle du prélèvement à la source (PAS) à compter du 1er septembre 2025 :

- le taux de prélèvement individualisé sera la règle applicable à défaut d'autre choix sur son compte personnel sur le site [impôts.gouv](https://impots.gouv.fr)



Montant net social (MNS) : dernières modifications actées

A compter des bulletins du mois de janvier 2024 :

- 1) Les IJSS subrogées seront prises en compte dans le calcul du MNS affiché sur le bulletin de paie de vos salariés.
- 2) Pour toutes les garanties collectives de frais de santé (y compris le versement santé, de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire) les cotisations salariales, qu'elles soient d'origine légale ou conventionnelle, seront déductibles et les contributions patronales seront exclues.

IJSS maladie : dérogation à l'application du délai de carence

En cas d'arrêt de travail accordé par un médecin à la suite d'une interruption spontanée de grossesse avant la 22ème semaine d'aménorrhée.

Dérogation applicable depuis le 1er janvier 2024.

Arrêts de travail : limitation via téléconsultation

Depuis le 1er janvier 2024, la prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail lors d'une téléconsultation ne peut plus porter sur plus de 3 jours, ni avoir pour effet de porter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt déjà en cours.

Les exceptions :

si l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant ou la sage-femme référente

ou bien

en cas d'impossibilité, dûment justifiée par le salarié, de consulter un professionnel médical compétent pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail.

