

NOTE D'INFORMATIONS N°186

SOMMAIRE

<u>N'EST PAS GREVISTE QUI VEUT !</u>	2
<u>LE RETRAIT OU LA SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE HORS TEMPS DE TRAVAIL JUSTIFIE-T-IL LE LICENCIEMENT DU SALARIE ?</u>	2
<u>RENOUVELER LA PERIODE D'ESSAI SI LE SALARIE Y CONSENT</u>	3
QUE SE PASSE-T-IL SI UN SALARIE NE RETIRE PAS UN COURRIER RECOMMANDE ?	3
EN CAS DE NON RETRAIT OU DE REFUS, C'EST BIEN LE DESTINATAIRE QUI EST RESPONSABLE.	3
<u>REFUSER UN CDI APRES UN CDD N'EST PAS SANS CONSEQUENCE</u>	4
FORMALISER LA PROPOSITION DE CDI AVANT LE TERME DES CDD	4
INFORMER FRANCE TRAVAIL DU REFUS DANS LE DELAI D'UN MOIS	5
PAS D'OUVERTURE DU DROIT A L'ASSURANCE CHOMAGE	5
<u>LES AIDES EXCEPTIONNELLES A L'ALTERNANCE RECONDUITES POUR 2024</u>	6
AIDES FINANCIERES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	6
L'AIDE EXCEPTIONNELLE	6
L'AIDE UNIQUE	6
DES MODALITES DE GESTION FINANCIERE DES AIDES INCHANGEES	7
<u>FRANCE TRAVAIL, UN OUTIL VERS LE PLEIN EMPLOI : DECRYPTAGE</u>	7
L'AMBITION DE FRANCE TRAVAIL	7
COMMENT SE TRADUIT CONCRETEMENT LA POURSUITE DE CES OBJECTIFS DANS LE RAPPORT A L'EMPLOYEUR ?	8
COMMENT SE TRADUIT CONCRETEMENT LA POURSUITE DE CES OBJECTIFS DANS LE RAPPORT AU DEMANDEUR D'EMPLOI ?	8
EN ATTENDANT, QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS ?	9
<u>LA PRISE EN CHARGE DU TRAJET DOMICILE-TRAVAIL : UN LEVIER D'ATTRACTIVITE</u>	9
LA PRISE EN CHARGE DES ABONNEMENTS DE TRANSPORT PUBLICS	10
UNE OBLIGATION JUSQU'A 50% DU COUT DE L'ABONNEMENT	10
UNE POSSIBILITE AU-DELA DE 50%	10
LA PRISE EN CHARGE FACULTATIVE DES FRAIS DE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL	10
LA MISE EN PLACE D'UNE PRIME DE TRANSPORT	10
LE FORFAIT MOBILITES DURABLES	11
LA POURSUITE D'EXONERATIONS ET DE CONDITIONS DE CUMUL AVANTAGEUSES	11
<u>RENDEZ - VOUS AVEC LA MSA – 16/02/24</u>	12

N'est pas gréviste qui veut !

Faisant suite au mouvement des agriculteurs qui a secoué notre pays la semaine dernière, les salariés des exploitations ont pu être tentés de se joindre au mouvement. Comment gérer ces absences ?

Deux notions peuvent alors se confronter : celle de manifestation de la profession et celle de grève. La manifestation est un rassemblement ou un défilé de personnes, organisé en un lieu donné, sur la voie publique et qui a un caractère revendicatif ou symbolique. La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (salaires, conditions de travail, etc...).

Le mouvement mené par la FNSEA et les JA, n'est pas une grève mais une manifestation en vue d'appuyer les revendications d'une profession, celles des agriculteurs. Ces revendications ont fait l'objet d'une synthèse diffusée sur le site de la FNSEA.

Aussi, dans le cas où le salarié intègre le mouvement, deux cas de figures peuvent trouver à s'appliquer.

- ✓ Soit le salarié est là de son propre chef, sur son temps personnel, en soutien du mouvement, dans ce cas il n'y a aucun lien de subordination entre l'employeur et le salarié : ce dernier agit dans le cadre de sa vie privée.
- ✓ Soit le salarié est envoyé par l'employeur afin d'apporter une contribution au rassemblement en cours : le lien de subordination s'applique et le salarié manifeste sous la responsabilité de l'employeur, il s'agit d'un travail rémunéré comme tel.

Le salarié ne se trouvera en revanche aucunement en grève, bien qu'il y ait manifestation. Les éventuelles revendications du salarié ne seraient ici pas dirigées contre l'employeur et n'auraient donc aucun caractère professionnel. En outre, le salarié n'accompagnerait pas un appel à la grève lancé au niveau national puisqu'aucun appel n'a été émis en ce sens.

Le retrait ou la suspension du permis de conduire hors temps de travail justifie-t-il le licenciement du salarié ?

Le salarié qui a commis hors de sa vie professionnelle des faits le privant de son permis de conduire (ou entraînant sa suspension) ne peut être licencié pour faute. Il peut néanmoins, si ses fonctions nécessitent l'usage d'un véhicule, être licencié pour cause réelle et sérieuse pour trouble objectif causé au service ou à l'entreprise.

En effet, lorsque le salarié est tenu de posséder le permis de conduire pour travailler, la perte ou la suspension de ce permis ne permet plus au salarié d'exécuter ses fonctions dans les conditions impliquées par son contrat. Le licenciement (non fautif) peut alors être prononcé sur ce motif.

Attention, aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constitue en elle-même une cause de licenciement. Ainsi, un licenciement, exclusivement motivé par une clause du contrat prévoyant la rupture de ce dernier en cas de retrait du permis de conduire du salarié, n'est pas valable. Il doit être constaté que le permis de conduire est nécessaire à l'exercice effectif de l'activité professionnelle du salarié.

Renouveler la période d'essai si le salarié y consent

Lorsque le renouvellement de la période d'essai est prévu par la convention collective, ce qui est le cas de la convention collective nationale production agricole / CUMA, et le contrat de travail, et, que l'employeur souhaite la prolonger, il convient de remettre un courrier au salarié pour formaliser cette demande. Ce courrier est remis soit en main propre contre décharge soit en lettre recommandée avec avis de réception avant la fin de la période initiale. Le renouvellement ne peut pas être imposé au salarié. Le salarié doit être d'accord avec ce renouvellement et il devra formaliser son acceptation par écrit.

QUE SE PASSE-T-IL SI UN SALARIE NE RETIRE PAS UN COURRIER RECOMMANDE ?

Quand le salarié, destinataire d'une lettre recommandée n'est pas présent au moment du passage du facteur, ce dernier laisse un avis de passage lui indiquant qu'il doit aller chercher ce courrier recommandé dans un délai de 15 jours au bureau de poste (ou un autre point de retrait spécifié sur l'avis de passage).

S'il ne va pas chercher lui-même ou via une personne qu'il aura mandatée - dans un délai de 15 jours, la Poste retourne le courrier à l'employeur avec une étiquette mentionnant "Courrier avisé et non retiré".

EN CAS DE NON RETRAIT OU DE REFUS, C'EST BIEN LE DESTINATAIRE QUI EST RESPONSABLE.

Même si l'employeur n'a pas l'accusé de réception signé, le destinataire est présumé l'avoir tout de même reçu à la date de première présentation du courrier. Il est donc inutile de faire un second envoi du courrier recommandé.

Il est néanmoins possible, en même temps ou après coup, de doubler d'une lettre en envoi ordinaire. Dans ce cas, il faut mentionner dans l'envoi que le courrier a déjà été envoyé en recommandé avec avis de réception en précisant la date.

En cas de litige, la mauvaise foi du destinataire peut être retenue dans la mesure où il n'est pas allé chercher le courrier recommandé malgré l'avis de passage ; et d'autant plus s'il a ignoré la lettre ordinaire.

Refuser un CDI après un CDD n'est pas sans conséquence

Parmi les mesures visant à favoriser le plein emploi, en 2022 une loi avait complété le code du travail d'une mesure visant à informer Pôle Emploi, désormais France Travail, (voir notre article plus bas) en cas de refus du CDI proposé au salarié employé en CDD. Au bout de 2 refus de CDI, le salarié s'exposerait à ne pas bénéficier des allocations d'assurance chômage. Un décret du 28 décembre 2023 et un arrêté du 3 janvier 2024 prévoient les modalités de mise en œuvre au 1er janvier de cette mesure.

FORMALISER LA PROPOSITION DE CDI AVANT LE TERME DES CDD

Ainsi, le code du travail prévoit que lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du CDD sous la forme d'un CDI, il doit notifier cette proposition par écrit au salarié.

En cas de refus du salarié, l'employeur en informe France Travail en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

En effet, la proposition de CDI visée dans le cadre de cette mesure porte sur un emploi :

- ✓ Similaire ou le même emploi que celui occupé en CDD ;
- ✓ Assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- ✓ Avec une durée de travail équivalente ;
- ✓ Relevant de la même classification ;
- ✓ Et sans changement du lieu de travail.

A noter, cette mesure concerne aussi la proposition de CDI faite à l'issue d'une mission dans l'entreprise au salarié intérimaire par l'employeur de cette entreprise utilisatrice.

Le décret du 28 décembre 2023 précise que la proposition de CDI au salarié intervient avant le terme du CDD par lettre recommandée avec avis de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

La proposition formulée au salarié lui laisse un délai raisonnable pour se prononcer sur l'offre de CDI. A l'issue de ce délai de réflexion, l'absence de réponse vaudra rejet de la proposition. Cette précision peut être mentionnée dans la proposition formelle au salarié.

La proposition formulée au salarié lui laisse un délai raisonnable pour se prononcer sur l'offre de CDI. A l'issue de ce délai de réflexion, l'absence de réponse vaudra rejet de la proposition. Cette précision peut être mentionnée dans la proposition formelle au salarié.

INFORMER FRANCE TRAVAIL DU REFUS DANS LE DELAI D'UN MOIS

En cas de refus exprès ou tacite du salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer France Travail de ce refus. L'information de France Travail est réalisée par voie dématérialisée sur la plateforme ci-après : demarches-simplifiees.fr.

Cette information dématérialisée va viser à vérifier que la notification de la proposition par l'employeur est telle qu'elle est conforme aux prescriptions du code du travail et que le refus de cette proposition de CDI pourrait empêcher d'octroyer les allocations d'assurance chômage au demandeur d'emploi concerné.

Si France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, qui dispose d'un délai de 15 jours à compter de cette demande pour y répondre.

PAS D'OUVERTURE DU DROIT A L'ASSURANCE CHOMAGE

S'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI dans les conditions décrites ci-dessus, le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage ne peut lui être ouvert.

Deux exceptions permettront au salarié d'être néanmoins indemnisé malgré son refus du CDI : un CDI occupé au cours des 12 derniers mois ou une proposition étrangère au projet d'emploi convenu avec France Travail.

A réception des informations complètes, France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

Rappelons aussi que selon le code du travail, **l'indemnité de fin de CDD, dite aussi de précarité, de 10 % des rémunérations perçues, n'est pas due à la fin du CDD « lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente »**. Elle n'est pas due non plus dans certains autres cas (notamment quand **le contrat est saisonnier** ou conclu avec un étudiant durant les vacances). La certitude de ne pas avoir à verser cette indemnité à la fin du CDD en cas de refus de CDI par le salarié réside dans la formalisation de l'offre de CDI, remise au salarié en main propre (contre décharge), quelques jours avant la fin du CDD.

Les aides exceptionnelles à l'alternance reconduites pour 2024

Un décret du 29 décembre 2023 prolonge l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation en l'accordant pour les contrats conclus du 1er janvier au 31 décembre 2024.

Une aide exceptionnelle de 6 000 € pour les contrats de professionnalisation

L'aide maintenue est donc une aide exceptionnelle d'un montant **de 6 000 €** à l'employeur d'un alternant au titre de la première année d'exécution d'un contrat de professionnalisation conclu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024.

Elle concerne l'emploi d'un salarié âgé de moins de 30 ans préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus à un master ou un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, l'entreprise doit s'engager à atteindre le même quota d'alternants que pour l'aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage.

AIDES FINANCIERES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Seule l'aide exceptionnelle portant sur les contrats d'apprentissage conclus pour préparer un diplôme supérieur au niveau 4 (bac) est prolongée par le décret.

L'aide exceptionnelle

Une aide exceptionnelle d'un montant de 6 000 € est accordé à l'employeur d'un apprenti au titre de la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage conclu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, cette aide concerne les contrats conclus pour l'obtention d'un diplôme ou titre au moins de niveau 5 (Bac + 2) et au plus de master ou Bac + 5.

Elle ne se cumule pas avec l'aide unique.

Les entreprises d'au moins 250 salariés peuvent en bénéficier sous conditions de respecter certaines conditions spécifiques. Pour en savoir plus, se rapprocher de votre FDSEA.

L'aide unique

Le contrat d'apprentissage conclu dans une entreprise de moins de 250 salariés, afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au bac (niveau 4), continue d'ouvrir droit à une aide unique versée par l'État. L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

Le montant de l'aide due uniquement au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat est également fixé à 6 000 €. (Pas de cumul avec l'aide exceptionnelle).

DES MODALITES DE GESTION FINANCIERE DES AIDES INCHANGEES

A noter que la demande des aides est déclenchée par transmission des contrats communiqués par l'employeur à OCAPAT, opérateur de compétences (OPCO) du secteur de la production agricole.

Les aides sont toujours versées mensuellement par l'ASP, avant le versement de la rémunération par l'employeur et selon les informations contenues dans la DSN. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié bénéficiaire du contrat, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

France Travail, un outil vers le plein emploi : décryptage

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi dote la France d'un nouvel opérateur, Pôle emploi désormais devenu France Travail au 1er janvier 2024. A travers cette transformation, le gouvernement poursuit l'ambition de renforcer les prérogatives liées à l'accompagnement des personnes en difficultés vers l'insertion par l'emploi ainsi que les entreprises dans leurs difficultés à recruter. Cette loi est le fruit d'un travail large et collectif qui vise le plein emploi pour 2027. (Voir document en pièce jointe de la note).

L'AMBITION DE FRANCE TRAVAIL

France Travail se fixe l'ambition d'atteindre le plein-emploi dès 2027, soit un taux de 5% de chômage au lieu des 7,2% en 2023, afin de permettre à chacun de s'insérer professionnellement.

France Travail poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- ✓ Atteindre le plein emploi et permettre à chacun de s'insérer professionnellement ;
- ✓ Améliorer la qualité de vie au travail et permettre à chacun d'avoir un « bon emploi » ;
- ✓ Continuer à réindustrialiser la France pour répondre aux enjeux de souveraineté ;
- ✓ Continuer de protéger le pouvoir d'achat des Français en s'inscrivant dans une logique de finances publiques soutenable.

COMMENT SE TRADUIT CONCRETEMENT LA POURSUITE DE CES OBJECTIFS DANS LE RAPPORT A L'EMPLOYEUR ?

France Travail œuvre pour proposer à l'employeur la simplification de son parcours entre les différentes structures compétentes pour l'accompagner dans ses recrutements, d'une part et la réduction drastique du nombre d'interlocuteurs qui en découle, d'autre part. Les différentes structures présentes au sein de ce nouveau réseau sont les missions locales (les jeunes de moins de 25 ans), Cap emploi (les personnes en situation de handicap) et France Travail, anciennement Pôle Emploi.

Cet objectif repose sur la construction d'un référentiel de fonctionnement commun entre les différentes structures compétentes en fonction des problématiques rencontrées pour le recrutement. Ce dernier doit être construit pour permettre de proposer à tout employeur quel que soit son secteur :

- Un accompagnement préventif des besoins de recrutement et renforcé en amont et en aval de l'embauche,
- Un interlocuteur privilégié et un point d'entrée unique pour suivre ses recrutements,
- L'accompagnement au développement de son attractivité,
- Et celle de son territoire en matière d'emploi et d'inclusion dans le respect d'une approche la plus territorialisée possible.

Cette démarche reste donc à construire à ce stade, notamment quant aux travaux de parfaite interopérabilité des acteurs et de leurs moyens menés par l'opérateur France Travail. En effet, si France Travail est institué depuis le 1er janvier 2024, les changements se dérouleront progressivement tout au long de l'année.

COMMENT SE TRADUIT CONCRETEMENT LA POURSUITE DE CES OBJECTIFS DANS LE RAPPORT AU DEMANDEUR D'EMPLOI ?

Il est toutefois prévu un rapport au demandeur d'emploi transformé qui repose sur des moyens bien identifiés visant pour l'essentiel une meilleure prise en compte des freins à l'embauche, mais également l'élargissement du vivier potentiel de demandeurs d'emploi pour répondre aux fortes tensions de recrutement et un accompagnement vigilant quant à l'implication des demandeurs d'emploi qui n'est pas sans conséquence en cas de manquements. Les mesures sont notamment les suivantes :

Une inscription généralisée à partir du 1er janvier 2025 incluant les jeunes et les bénéficiaires du RSA : sera inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi, en plus des personnes ayant fait la démarche d'elle-même, toute personne sollicitant :

- ✓ Le Revenu de Solidarité Active ainsi que, dans certains cas, le partenaire ou conjoint ;
- ✓ L'accompagnement d'une mission locale dans la recherche d'emploi ou un organisme de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, à l'exception, des personnes invalides incapables d'exercer une activité professionnelle, dont

celles qui dépendent du recours à une tierce personne pour les assister dans les actes de la vie ordinaire ;

Un accompagnement renforcé et des sanctions en cas de non-respect des engagements : toutes personnes inscrites à France Travail devraient bénéficier d'un diagnostic global de leur situation et de leurs besoins permettant leur orientation vers la structure d'accompagnement la plus adaptée dans le réseau établi par France Travail.

- ✓ Un diagnostic approfondi est ensuite réalisé permettant l'élaboration d'un engagement sérieux et d'un « plan d'action d'insertion sociale et professionnelle » actualisé autant que de besoin qui a vocation à être formalisé par un « contrat d'engagement unifié ». Ce contrat a la particularité de permettre, en cas de non-respect des engagements, la prise de sanctions graduées fonction du niveau de gravité des manquements telles que la suspension des allocations ou la suppression de tout ou partie de l'allocation.
- ✓ La prise en compte des problématiques socio-professionnelles d'accès à l'emploi : France Travail prévoit de s'appuyer sur un réseau d'acteur de l'emploi, de la formation et de l'insertion pour orienter tout demandeur d'emploi qui présenterait des freins d'accès à l'emploi liés à sa situation personnelle telles que la mobilité, le logement et la garde d'enfants.

EN ATTENDANT, QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS ?

Pour l'employeur	Pour le salarié
Le numéro de contact au 39 45	
<ul style="list-style-type: none"> ● Le système de publication des offres d'emploi ● Les modalités de prises de contact avec le conseiller ● L'accès au compte entreprise ● L'accès à la banque de profils (CVthèque) ● L'accès aux services : <ul style="list-style-type: none"> ○ Immersion Facilitée ○ Mes Aides à l'Embauche 	<ul style="list-style-type: none"> ● L'accès aux offres d'emploi disponibles ● Les modalités d'accueil et d'orientation ● L'accès au compte personnel ● Les modalités d'actualisation mensuelle ● Le versement de l'allocation-chômage ● L'accès aux services numériques : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mes évènements, l'Emploi Store ○ Les ateliers, formation, etc.

La prise en charge du trajet domicile-travail : un levier d'attractivité

En matière de prise en charge partielle par l'employeur des frais de transport domicile-travail supportés par les salariés, il existe plusieurs dispositifs possibles. Ces derniers bénéficient de certains avantages sociaux et fiscaux, renouvelés par la loi de finances pour 2024. Nous faisons le point.

LA PRISE EN CHARGE DES ABONNEMENTS DE TRANSPORT PUBLICS

Le salarié qui, pour se rendre au travail, souscrit un abonnement à des transports en commun publics (bus, train, métro, service public de location de vélos) est en droit de demander à l'employeur la prise en charge partielle du coût de cet abonnement.

Une obligation jusqu'à 50% du coût de l'abonnement

Dans ce cas, l'employeur a alors l'obligation de prendre en charge la moitié du coût de l'abonnement payé par le salarié, après présentation d'un justificatif par ce dernier. Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu.

Une possibilité au-delà de 50%

L'employeur peut également décider d'aller au-delà de cette obligation, en finançant une part supérieure à 50% de l'abonnement souscrit par le salarié, voire l'intégralité. Il s'agit là d'une faculté donnée à l'employeur. S'il fait ce choix, en principe, la part supérieure à 50% est soumise à cotisations et contributions sociales et impôts.

Néanmoins, depuis 2022, la loi a prévu une extension de l'exonération sociale et fiscale existante à une prise en charge supérieure, allant jusqu'à 25% du prix des titres de transport public. Cette mesure perdure pour 2024. Attention, cela ne vaut en revanche pas pour la prise en charge au-delà de 50% du coût de l'utilisation d'un service public de location de vélos.

LA PRISE EN CHARGE FACULTATIVE DES FRAIS DE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Le lieu de travail, en particulier dans nos entreprises agricoles situées en milieu rural, ne permet pas toujours au salarié de bénéficier des transports publics, ou en tout cas ces derniers ne sont pas suffisants. Dès lors, d'autres dispositifs existent pour permettre au salarié de réduire le coût de ses trajets domicile-travail. Ceux-ci constituent un outil à disposition des employeurs pouvant participer au recrutement et à la fidélisation d'un salarié. Il est donc utile de les connaître pour mieux les mobiliser.

La mise en place d'une prime transport

L'employeur peut choisir de mettre en place une prime de transport, qui devra alors bénéficier à l'ensemble des salariés présents dans l'entreprise. Cette prime, traditionnellement soumise à certaines conditions liées à l'impossibilité d'accéder aux transports publics, peut être mise en place à destination de tous les salariés sans condition depuis 2022 et jusqu'à la fin de l'année 2024. Cette prise en charge a pour objectif de financer tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

L'employeur devra alors passer soit par un accord collectif d'entreprise, soit par une décision unilatérale, après consultation du CSE le cas échéant, pour définir les modalités d'octroi et de mise en œuvre de cette prime.

Le montant de cette prise en charge devra figurer sur le bulletin de paie du salarié.

Le forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables peut être mis en œuvre à destination de tous les salariés de l'entreprise ainsi qu'aux stagiaires par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur après avis du CSE le cas échéant. Il permet à l'employeur de financer une partie des coûts supportés par le salarié pour se rendre au travail lorsque celui-ci utilise :

- Le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- Le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- Les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics) ;
- Les autres services de mobilité partagée ;
- Le cyclomoteur, la motocyclette et l'engin de déplacement personnel motorisé ou non-motorisé en location ou en libre-service ;
- L'engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé dont le salarié est propriétaire.

Pour en bénéficier, le salarié doit fournir à l'employeur, chaque année, une attestation sur l'honneur ou un justificatif de paiement relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacements cités.

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables » qui doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise répondant aux conditions d'octroi.

La poursuite d'exonérations et de conditions de cumul avantageuses

La prime transport et le forfait mobilité durable bénéficient d'exonérations sociales et fiscales partielles, dont le plafond est relevé depuis 2022 et à nouveau pour l'année 2024. Ainsi, ces prises en charge sont exonérées de cotisations et contributions sociales et d'impôts sur le revenu dans la limite de 700 € par salarié et par an, dont 400 € maximum au titre des frais de carburant.

En principe interdit, il est à nouveau possible en 2024, à titre dérogatoire, de cumuler la prise en charge au titre des transports publics et la prime de transport.

Le cumul de la prise en charge au titre des transports en commun ou service public de locations de vélo et du forfait mobilité durable, lui, est traditionnellement autorisé. Dans ce cas, les plafonds d'exonération sont relevés à 800 € par salarié et par an ou au montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût de l'abonnement public s'il est supérieur à 800 €. A compter de 2025, ce plafond sera relevé à 900 €.

Déchargez-vous des contraintes en nous confiant la gestion de vos paies

- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Etablissement des bulletins de salaires (salariés agricoles, apprentis...)
- Attestations de salaires, arrêts maladie ou accident de travail
- Formalités liées au départ de vos salariés
- Etablissement des déclarations de charges sociales, DSN
- Récupération des taux PAS de vos salariés.



N'attendez plus !

Contactez-nous par téléphone **03-80-68-67-68**
ou par mail servicepaie@fdsea21.fr

FDSEA21 - Service Juridique Emploi
1 rue des Coulots 21110 BRETENIERE
@servicejuridiqueemploi - FDSEA21



Rendez -vous avec la MSA – 16/02/24



LE SJE VOUS CONVIE A UNE

RÉUNION AVEC LA MSA

VENDREDI 16/02 | De 9:00 à 11:00
Maison de l'agriculture
1 rue des Coulots
21110 Bretenière

Vous avez des questions au sujet des TESA Simplifiés, n'hésitez pas à venir nous rencontrer

Réponse souhaitée au plus tard le 12/01
auprès de sje@fdsea21.fr ou au 03.80.68.67.68