



Loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS) : quelles nouveautés 2024 ?

Entre nouveautés et précisions, 60 minutes pour décrypter la LFSS 2024

Amandine Lecomte

Consultante en paie et droit social depuis plus de 15 ans, elle a commencé sa carrière dans une société de conseil en droit social avant d'intervenir comme consultante paie et droit social pour GERESO. Forte de plus de 15 ans de rencontres diverses au travers de l'animation des formations, elle est capable de comprendre les difficultés et les enjeux tant des salariés que des employeurs.

Ayant un goût très prononcé pour la résolution des problématiques terrain elle accompagne également les DRH, DAF et patron d'entreprises de toutes tailles dans la résolution de leurs problématiques en tentant de leur apporter des réponses claires, précises et pragmatiques à leurs enjeux du quotidien

Elle est également **auteure** du livre « *Le droit du travail en 250 thèmes incontournables* » paru aux Editions GERESO.



alecomte@gereso.fr

QUI SOMMES-NOUS ?



Nos **métiers**



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



PROGRAMME

- 1 Nouveautés prévues en matière de suspension du contrat
- 2 Nouveautés en matière de rupture du contrat
- 3 Nouveautés en matière de cotisations sociales
- 4 Autres nouveautés



OBJECTIFS

- Intégrer les nouveautés induites par la LFSS dans les pratiques quotidiennes des équipes RH.
- Sécuriser les relations avec les salariés ou avec les organismes sociaux.



Les nouveautés introduites en matière de suspension du contrat de travail



LES ARRÊTS DE TRAVAIL



Arrêts de travail
prescrits en
téléconsultation



Depuis le 1^{er} janvier 2024 :

Prescription ou renouvellement d'une
durée maximum de **3 jours**



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

OU en cas d'impossibilité dûment justifiée
par le patient.

Article 65 LFSS

LES ARRÊTS DE TRAVAIL



Arrêts de travail
prescrits en
téléconsultation



A noter :

A partir du 1er juin 2023, les arrêts prescrits en téléconsultation ne devaient donner lieu au **versement d'indemnités journalières de sécurité sociale** (sauf cas particuliers).



Mais...

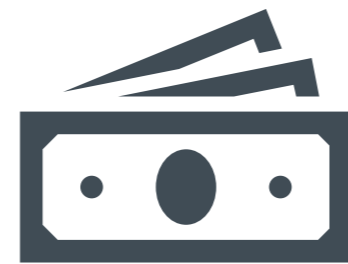
Le Conseil constitutionnel avait jugé ces **dispositions contraires à la Constitution** tout en reconnaissant le caractère vertueux de poursuite de l'objectif de lutte contre la fraude en matière de protection sociale.

Article 65 LFSS

LES ARRÊTS DE TRAVAIL



Arrêts de travail
prescrits en
téléconsultation



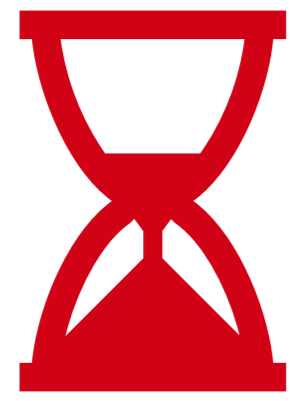
Le Conseil précisait que le **non-versement des IJSS** s'appliquait même si l'assuré se trouverait dans l'impossibilité d'obtenir une téléconsultation avec son médecin traitant ou un médecin l'ayant déjà reçu en consultation depuis moins d'un an.



Le Gouvernement tire les conclusions de ces « recommandations » dans la LFSS 2024 ... qui est finalement **validé** par le Conseil constitutionnel sur ce point.

Article 65 LFSS

DÉLAI DE CARENCE



Suppression du délai
de carence pour le
versement IJSS en cas
d'ISG ou d'IMG



Entrée en vigueur depuis le
1^{er} janvier 2024

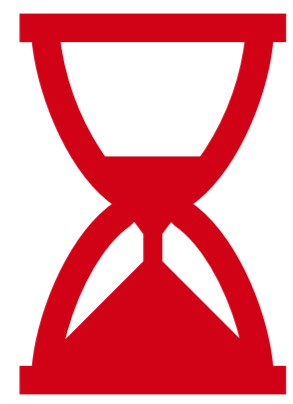


Une loi en **2 temps** :

1. La loi du 7 juillet 2023 qui prévoit que les femmes victimes fausse couche (ISG) pourront percevoir les IJSS maladie sans carence si l'ISG intervient avant la 22^e semaine d'aménorrhée.

Article 64 LFSS

DÉLAI DE CARENCE



Suppression du délai
de carence pour le
versement IJSS en cas
d'ISG ou d'IMG



Entrée en vigueur au plus tard au
1^{er} juillet 2024



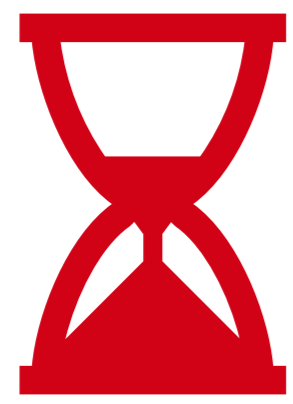
Une loi en **2 temps** :

2. La LFSS prévoit la même chose pour les
femmes contraintes à une IMG.

L'IVG reste exclu du dispositif.

Article 64 LFSS

DÉLAI DE CARENCE



Suppression du délai
de carence pour le
versement IJSS en cas
d'ISG ou d'IMG

Concrètement :

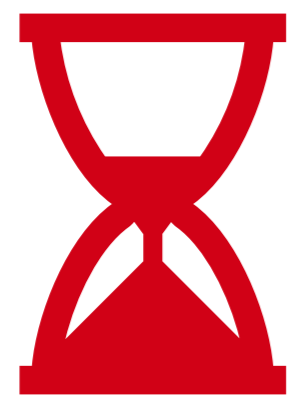
Valeur journalière brut maximum 2024 : **52,28 €**

Soit une perte de revenu maximum : 156,84 €

Le **volet « employeur »** non tranché par la loi de juillet 2023 et la LFSS pour 2024 : l'éventuel délai de carence ou maintien de salaire **dépendant des dispositions conventionnelles applicables.**

Article 64 LFSS

DÉLAI DE CARENCE



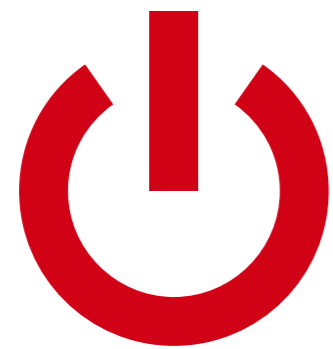
Suppression du délai
de carence pour le
versement IJSS en cas
d'ISG ou d'IMG

Pour les entreprises qui pratiquent la subrogation, à l'image des ALD (affections de longue durée), elles **découvriront l'ISG ou l'IMG de leur salariée en recevant des IJSS** qu'elles ne s'attendaient pas à recevoir.

Aucune adaptation des certificats d'arrêt de travail n'est envisagé à ce jour.

Article 64 LFSS

VERSEMENT DES IJSS



Suppression directe du versement des IJSS en cas d'arrêt de travail ou de durée non justifiée



Censure du Conseil constitutionnel.

Le PLFSS prévoyait qu'en présence d'une **contre-visite médicale patronale négative**, la suspension des indemnités journalières de sécurité sociale était automatique (sauf exceptions).

Le Conseil Constitutionnel estime que l'incapacité physique de l'assuré de continuer ou de reprendre le travail a été constatée par un médecin qui lui a prescrit un arrêt de travail pour une certaine durée.

SUSPENSION DU CONTRAT



QUIZ

SUSPENSION DU CONTRAT



1. L'employeur est toujours autorisé à effectuer une contre visite patronale ?

- Vrai
- Faux

SUSPENSION DU CONTRAT



1. L'employeur est toujours autorisé à effectuer une contre visite patronale ?

 **Faux**

Réponse : Faux, seulement en cas de complément de salaire à sa charge et si le texte prévoyant ce complément ne l'interdit pas.

SUSPENSION DU CONTRAT



2. Lorsque la contre visite patronale est négative (le médecin contrôleur estimant que le salarié est en capacité de travailler), l'employeur est autorisé à suspendre son complément de salaire pour l'avenir.

- Vrai
- Faux

SUSPENSION DU CONTRAT



2. Lorsque la contre visite patronale est négative (le médecin contrôleur estimant que le salarié est en capacité de travailler), l'employeur est autorisé à suspendre son complément de salaire pour l'avenir.

✓ **Vrai**

Réponse : Vrai, si le salarié ne reprend pas son poste à l'issue de la contre visite patronale et s'il n'obtient pas un nouvel arrêt de travail.

SUSPENSION DU CONTRAT



3. Une contre visite patronale négative permet à la sécurité sociale de suspendre le versement des indemnités journalières.

- Vrai
- Faux

SUSPENSION DU CONTRAT



3. Une contre visite patronale négative permet à la sécurité sociale de suspendre le versement des indemnités journalières.

× Faux

Réponse : Faux, c'est justement la mesure prévue par la LFSS pour 2024 qui a été sanctionnée par le Conseil constitutionnel.

SUSPENSION DU CONTRAT



4. Lorsque l'arrêt de travail est considéré comme injustifié par le médecin contrôleur de l'employeur, cela autorise l'employeur à licencier le salarié pour faire (liée à la non-justification de l'arrêt).

- Vrai
- Faux

SUSPENSION DU CONTRAT

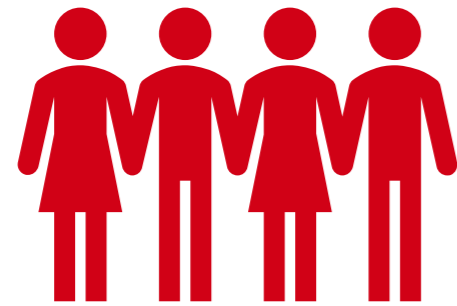


4. Lorsque l'arrêt de travail est considéré comme injustifié par le médecin contrôleur de l'employeur, cela autorise l'employeur à licencier le salarié pour faire (liée à la non-justification de l'arrêt).

× Faux

Réponse : Faux, la Cour de cassation considère que l'arrêt de travail même injustifié n'est pas un motif de licenciement.

PROCHE AIDANT



Proche aidant



Création d'un droit rechargeable à l'allocation journalière du proche aidant.



Entrée en vigueur au plus tard au **1^{er} janvier 2025**

Article 80 LFSS

Les précisions introduites en matière de rupture du contrat de travail



INDEMNITÉ DE RUPTURE



Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle

En pratique :

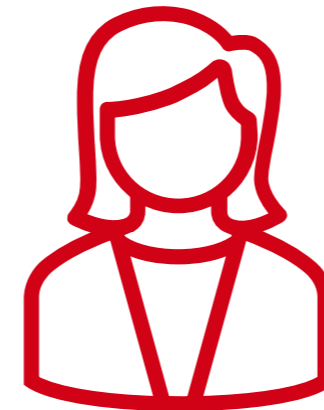
Que le salarié puisse prétendre ou non à une pension de retraite au moment de la signature de sa rupture conventionnelle, l'indemnité n'est pas cotisable (dans les limites fixées par le CGI) et est soumise à une contribution patronale de 30% (sur la part non cotisable).

L'indemnité est en revanche imposable si le salarié peut prétendre à une pension de retraite.

Article 23 LFSS

INDEMNITÉ DE RUPTURE

Illustration n°1



Salarié de 63 ans signant une rupture conventionnelle

- Il peut prétendre à une pension de retraite et l'indemnité minimale à lui verser est de 50 000 €. L'employeur verse les 50 000 €.
- Régime social : non cotisable
- Régime fiscal : entièrement imposable
- CSG/CRDS : non soumis
- Contribution patronale : 15 000 € (30% de 50 000 €)

INDEMNITÉ DE RUPTURE

Illustration n°2



Salarié de 63 ans signant une rupture conventionnelle

- Il peut prétendre à une pension de retraite et l'indemnité minimale à lui verser est de 50 000 €. L'employeur verse 150 000 € sachant que le salaire brut N-1 du salarié s'établit à 65 000 €.
- Régime social : $150\ 000 - 92\ 736$ (2 PASS 2024) = 57 264 €
- Régime fiscal : 150 000 €
- CSG/CRDS : 100 000 € (au-delà du minimum)
- Contribution patronale : 27 820,80 € (30% de 92 736 €)

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/indemnites-de-rupture.html>

RETRAITE PROGRESSIVE



Retraite progressive des mandataires sociaux

Rappel issu de la réforme des retraites : depuis septembre 2023, l'employeur ne peut s'opposer à la demande de **passage à temps partiel ou à temps réduit lié à la retraite progressive** que s'il justifie que la durée du travail souhaitée par le salarié est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise.

Mais ... ce texte suppose l'existence d'une durée du travail ... incompatible avec le statut de mandataire social.

La LFSS 2024 rétablit les anciennes dispositions, en précisant que la retraite progressive s'applique également aux « assimilés salariés » au sens du code de la sécurité sociale et qui n'ont aucune référence horaire.

Article 96 LFSS

Les précisions et nouveautés introduites en matière de cotisations sociales



COTISATIONS SOCIALES

Point n°1



Abandon définitif du transfert aux URSSAF du recouvrement des **cotisations AGIRC-ARRCO**

Article 13 LFSS



Report de minimum 2 ans du transfert du recouvrement des contributions conventionnelles de **formation et de dialogue social auprès des URSSAF**

Article 13 LFSS



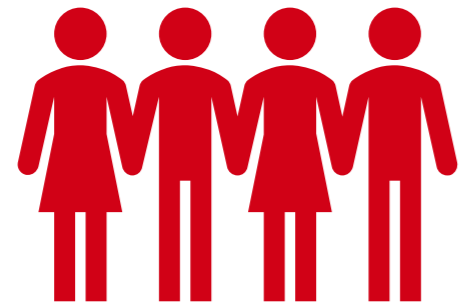
Suppression de l'option ouverte aux **entreprises étrangères sans établissement en France de désigner un représentant sur le territoire français** pour effectuer des opérations déclaratives et le versement des sommes dues au titre des contributions et cotisations sociales

Article 13 LFSS

Entrée en vigueur : 1^{er} mars 2024

COTISATIONS SOCIALES

Point n°2



Effectif
« sécurité sociale »

Au plus tard au **1^{er} janvier 2026**.

Prise en compte des salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs au sein de l'entreprise d'accueil.

SAUF pour la tarification AT/MP.

Article 21 LFSS

COTISATIONS SOCIALES

Point n°3



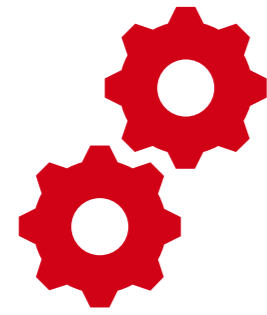
Emploi agricole

Inscription du titre emploi simplifié agricole (TESA-S) et du titre-emploi service agricole (TESA+) dans l'environnement DSN.

Article 19 LFSS

COTISATIONS SOCIALES

Point n°4



Réforme de la procédure d'abus de droit

Dans le cadre d'un contrôle URSSAF, la procédure dite de « l'abus de droit » permet aux organismes de recouvrement d'écarter des actes s'ils :

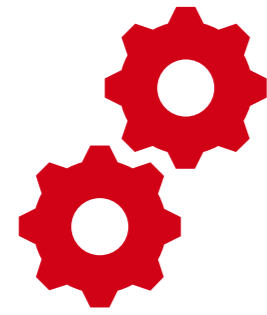
- Présentent un caractère fictif ;
- Ou ont pour unique motivation d'éluder ou d'atténuer les contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.

La charge de la preuve incombe à l'URSSAF.
Avec saisine d'un comité des abus de droit en cas de désaccord entre le cotisant et l'URSSAF.

Article 5 LFSS

COTISATIONS SOCIALES

Point n°4



Réforme de la procédure d'abus de droit

- La LFSS **supprime le Comité des abus de droits** et le recours du cotisant se fait (pour tous les redressements notifiés à compter du 1^{er} janvier 2024) par l'application des voies traditionnelles.
- La pénalité de 20% pour abus de droits n'est pas modifiée.

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5



Montant des
plafonds de
rémunération

La fixation par décret à leur valeur au 31 décembre 2023 des montants plafond de rémunération de **2,5 SMIC et 3,5 SMIC** ouvrant droit aux réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales.

Décret d'application déjà paru :

N°2023-1329 du 29 décembre 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048727890>

Article 20 LFSS

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5



Montant des
plafonds de
rémunération

Jusqu'au 31/12/2023 la règle était la suivante :

- La **surcotation maladie** se déclenchait au-delà de 2,5 SMIC Fillon en vigueur au cours de la période considérée.
- La **surcotation famille** se déclenchait au-delà de 3,5 SMIC Fillon en vigueur au cours de la période considérée.

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5

Exemple n°1 :



Salarié percevant 4 400.00 € bruts par mois pour 151,67 heures :
Avec un SMIC horaire 2023 à 11,52 € de l'heure, il gagnait plus que 2,5 SMIC
(4 368,10 € pour 151, 67 heures)

→ Il déclenchait la surcotisation maladie

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5

Exemple n°2 :



Salarié percevant 4 400.00 € bruts par mois pour 151,67 heures :
Avec un SMIC horaire 2023 à 11,65 € de l'heure, il gagnerait moins que 2,5 SMIC
(4 417,39 € pour 151, 67 heures)

→ Il ne déclencherait plus la surcotisation maladie en 2024

Mais...

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5



POUR LA COTISATION MALADIE

Le décret du 29 décembre 2023 précise que le montant prévu à l'article L. 241-2-1 est égal au **montant le plus élevé** parmi les deux montants suivants :

- 2,5 fois le montant, calculé selon les modalités définies aux II à IV de l'article D. 241-7, du salaire minimum de croissance applicable au 31 décembre 2023 ;
- Deux fois le montant, calculé selon les modalités définies aux II à IV de l'article D. 241-7, du salaire minimum de croissance applicable pour les périodes d'activité ouvrant droit à l'exonération.

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5



POUR LA COTISATION FAMILLE

Le montant prévu à l'article L. 241-6-1 est égal au **montant le plus élevé** parmi les deux montants suivants :

- 3,5 fois le montant, calculé selon les modalités définies aux II à IV de l'article D. 241-7, du salaire minimum de croissance applicable au 31 décembre 2023 ;
- Deux fois le montant, calculé selon les modalités définies aux II à IV de l'article D. 241-7, du salaire minimum de croissance applicable pour les périodes d'activité ouvrant droit à l'exonération.

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5



Montant des
plafonds de
rémunération

EN PRATIQUE :

Le déclenchement des **surcotisations est déconnecté du SMIC** en vigueur et il convient de retenir le montant le plus favorable entre 2 SMIC en vigueur ou 2,5 SMIC au 31 décembre 2023 pour la surcotisation maladie et 3,5 SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 pour la surcotisation famille.

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5

Exemple :



Reprenons le cas du salarié qui gagne 4 400.00 € bruts

- Valeur 2,5 SMIC 31/12/2023 (base 151,67) : 4 368,10 €
- Valeur 2 SMIC 01/12/2024 (base 151,67) : 3 533, 91 €

La valeur 2,5 SMIC 2023 est supérieure à la valeur 2 SMIC 2024 c'est donc celle-ci qui est retenue.

Mais le salarié touchant plus que 2,5 SMIC 2023, il déclenchera la **surcotation maladie ... en 2024.**

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5

Exemple :

Prenons à présent une valeur SMIC à 15 € bruts de l'heure



Salarié qui gagne 4 400.00 € bruts

- Valeur 2,5 SMIC 31/12/2023 (base 151,67) : 4 368,10 €
- Valeur 2 SMIC (base 151,67 à 15 €) : 4 550,10 €

La valeur 2 SMIC en vigueur est supérieure à la valeur 2,5 SMIC 2023 c'est donc celle-ci qui est retenue.

Le salarié touchant moins que 2 SMIC (base 15 €) **ne déclenchera plus la surcotisation maladie.**

L'idée de ce texte est de **figer les salaires à prendre en compte pour le calcul des surcotisations** : si le SMIC augmente plus vite que les salaires alors il n'y aura aucun effet d'aubaine pour les entreprises qui continueront à être redevables des surcotisations.

COTISATIONS SOCIALES

Point n°5

Par contre la **RGCP** (Réduction Fillon) continue elle d'être **calculée sur le SMIC** en vigueur avec un **paramètre T maximum 2024 plus important qu'en 2023...** compte tenu de l'augmentation des charges patronales du régime général d'assurance vieillesse prévue par la réforme des retraites.

Seuil effectif	Valeur taux T
Entreprise de moins de 50 salariés	31,94% ou 0,3194
Entreprise de 50 salariés et plus	32,34% ou 0,3234

Les dispositions censurées



LES DISPOSITIONS CENSURÉES



Ça n'entrera pas en
vigueur ou...
pas encore

- Article 14 PLFSS relatif à **l'exonération de taxe sur les salaires** dans certains cas particuliers.
- Article 22 PLFSS relatif à la prise en charge obligatoire par l'employeur des **abonnements de transport aux services de location de vélos non publics**.

NOS PRESTATIONS

Nos formations d'actualités :

- Les rendez-vous de la paie
- Actualités paie

Nos formations sur la paie et la rupture du contrat :

- Paie et rupture du contrat

Notre formation sur la paie et la suspension du contrat :

- Paie et suspension du contrat

Nos formations sur les cotisations sociales :

- Cotisations sociales
- Gérer les cotisations sociales sur l'année
- Cotisations de retraite et de prévoyance complémentaire

Notre accompagnement Conseil et RH Stratégique



alecomte@gereso.fr

Rejoignez-nous !

Linked



MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr