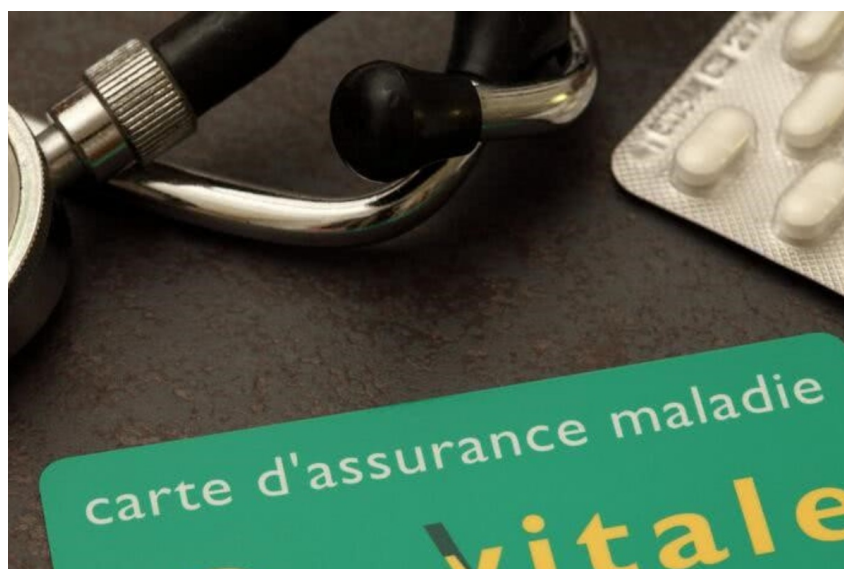


Nouveautés sociales #17



Revalorisation du plafond de la sécurité sociale 2024

Le 12 octobre 2023, le BOSS confirme le taux de 5,4% préconisé au préalable par la Commission quant à l'augmentation du plafond de la sécurité sociale.

Par conséquent, la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale 2024 applicable à compter du 1er janvier est fixée à 3 864 euros, contre 3 666 euros en 2023, soit une valeur journalière de 213 euros.

Pour rappel, le plafond mensuel de la Sécurité sociale a un impact sur le calcul de certaines cotisations sociales « plafonnées » puisqu'elles sont dues dans la limite de ce plafond.



Dématérialisation des titres restaurant

Olivia Grégoire, la ministre déléguée chargée des PME, du Commerce, de L'artisanat et du Tourisme a annoncé le lancement de la dématérialisation des titres restaurant afin qu'elle soit généralisée avant 2026.

Cette décision est prise pour diverses raisons, notamment la complexité de gestion entre les formats papiers et dématérialisés ou les démarches qui sont plus lourdes pour les restaurateurs dans le traitement des formats papiers.



Congé d'adoption

Par le biais d'un décret du 12 septembre 2023, un nouvel article est introduit au Code du travail afin d'apporter des précisions sur les modalités du congé d'adoption. Celui-ci débutera désormais au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant dans le foyer et prendra fin au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

Pour rappel, la durée de ce congé pour un couple qui adopte un enfant est de 16 semaines + 25 jours soit

Pour motiver cette volonté de généraliser les titres restaurants dématérialisés, Olivia Grégoire met en exergue la proportion d'établissements qui refusent de prendre les titres restaurant, qui s'élève à ce jour à un quart des restaurateurs.

137 jours.

Celui-ci peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune et ouvre la possibilité de le répartir entre les deux parents.

Concernant les 3 jours accordés pour l'arrivée de l'enfant adopté, le salarié à le choix quant au début de ceux-ci :

- Pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant.
- Le jour de l'arrivée de l'enfant.
- Le premier jour ouvrable qui suit l'arrivée de l'enfant.

Protection du jeune père contre le licenciement

Par l'intermédiaire d'une décision prononcée par la Cour de cassation le 27 septembre 2023, une nouvelle jurisprudence sur la protection du salarié qui vient de devenir père est apparue.

En effet, il en ressort qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Cependant, l'employeur peut tout de même rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave du salarié ou de l'impossibilité de le maintenir dans l'entreprise pour tout autre motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Licenciement pour inaptitude

Selon l'article L. 1226-2-1 du Code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La cours de cassation du 13 septembre 2023 stipule que, même en présence de la mention « que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé », cela ne dispense pas l'employeur de son obligation de procéder à des recherches de reclassement.

Cabinet Interacto
12 rue Fleury
76120 LE GRAND QUEVILLY
social@interacto.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)



© 2020 INTERACTO