

## Principaux Chiffres 2024

### SMIC

SMIC horaire : **11.65 €**  
bruts

SMIC mensuel : 1 766.96 €  
bruts (35h hebdo)

### Plafond SS

Année : 46 368€

Mensuel : 3 864 €

### FRAIS DE NOURRITURE

- Repas au restaurant : 20.70 €
- Repas hors des locaux : 10.10 €
- Avantage en nature repas HCR : 4.15 € (minimum garanti) ;
- Limite d'exonération des titres restaurants : **7.18 € / titres** (part patronale).

### Gratification stagiaire

La gratification minimum des stagiaires est fixée à **4.35 €** par heure de stage. Ce montant est également celui de la limite d'exonération de la gratification versée au stagiaire.

Plafond exo  
chèque  
cadeaux : **193 €**  
par an et par  
bénéficiaire

---

**PETIT TOUR D'HORIZON DES ACTUALITES 2024 ...**

---

## Prime de Partage de la Valeur : nouveautés

Sans revenir sur le détail de la réforme, rappelons qu'elle comporte trois piliers :

1. Possibilité pour l'employeur de verser deux PPV dans une même année civile. Le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. La possibilité de verser deux PPV ne double pas la limite d'exonération. Lorsque deux primes sont versées au cours d'une même année civile, leurs montants cumulés sont exonérés dans la même limite globale de 3000 € ou 6000 € par an selon le cas.
2. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le régime renforcé d'exonération de la PPV a été reconduit pour 3 années, sur 2024, 2025 et 2026
3. La loi a ouvert au salarié la possibilité de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI) ou d'épargne retraite d'entreprise (PERCO), et de l'exonérer ainsi d'impôt sur le revenu lorsqu'elle n'ouvre pas droit à l'exonération fiscale du régime renforcé.

Pour rappel, la PPV est facultative et bénéficie à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date du versement de la prime ou à la date de signature de la Décision Unilatérale.

*Les salariés intérimaires bénéficient de la prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés.*

Le montant de la prime attribuée est librement fixé par l'employeur. Son montant peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés :

- ✓ Rémunération
- ✓ Niveau de classification
- ✓ Ancienneté dans l'entreprise
- ✓ Durée de présence effective pendant l'année écoulée
- ✓ Durée de travail contractuelle en cas de temps partiel

*La modulation ne doit pas conduire à des écarts disproportionnés.*

## Aide exceptionnelle à l'alternance prolongée sur l'année 2024

### ▪ Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'alternance

- Conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024 ;
- Le salarié en contrat de professionnalisation doit être âgé de moins de 30 ans
- Pour les entreprises de moins de 250 salariés : Le diplôme ou le certificat professionnel préparé doit être équivalent au minimum au niveau 5 (Bac+2) et au maximum au niveau 7 (Bac+5)
- Montant. L'aide est de 6000 € maximum au titre de la première année d'exécution du contrat.

### ▪ Le dispositif "emplois francs" reconduit jusqu'au 31/12/2024

Conditions pour bénéficier de l'aide reste inchangées. Les contrats sont réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)\*, sans restriction. Il doit s'agir de :

\* \* \*

- Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- Adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ;
- Jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

Montant de l'aide :

- 5000 €/an pendant 3 ans pour une embauche en CDI (soit un montant maximum de 15000 €)
- 2500 €/an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (soit 5000 € maximum).

\* Vérification de l'adresse du salarié sur le site suivant : <https://sig.ville.gouv.fr/atlas/QP>

La demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de France Travail dans un délai ramené à 1 mois au lieu de 3.

## Exonération des sapeurs-pompiers volontaires

Ce nouveau dispositif est applicable à compter du 1er janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026

La loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie a instauré, sous conditions, une réduction de cotisations patronales pour les employeurs de salariés sapeurs-pompiers volontaires. Sont visés :

- Les salariés recrutés du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026 et déjà engagés comme sapeurs-pompiers volontaires au moment de leur recrutement ;
- Ou ceux faisant déjà partie des effectifs et devenant sapeurs-pompiers volontaires pour la première fois entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026.

Seuls sont éligibles au dispositif les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC (2827 € pour 35h hebdo).

Montant de la réduction : 2000 € par an.

En cas d'emploi de plusieurs salariés sapeurs-pompiers volontaires, le montant total cumulé de la réduction ne peut excéder 10000 € par an.

Pas de cumul possible avec les exonérations déjà existantes.

Le montant de la réduction est calculé, chaque année civile, pour chaque salarié sapeur-pompier volontaire ayant réalisé au cours de cette année une des missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril.

Pour bénéficier de la réduction, en cas de contrôle, l'employeur doit mettre à disposition des agents une attestation délivrée par le service d'incendie et de secours dont relève le sapeur-pompier volontaire

## Cadeaux et bons d'achat : mesures exceptionnelles

A l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, les CSE ou les employeurs en l'absence de CSE pourront attribuer aux salariés des places pour assister aux épreuves sans que ces avantages soient assujettis aux prélèvements sociaux et fiscaux. La limite en 2024 sera de 966 € par an et par salarié.

Il pourra s'agir de billets mais aussi de bons d'achat ou cadeaux en nature dédiés (transport, hébergement, cadeaux divers, etc.).

*Les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles et les cadeaux en nature ne doivent provenir que des boutiques officielles.*

\* \* \*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en application de la loi pour le Plein emploi, Pôle Emploi est rebaptisé « France Travail », dans le cadre de la construction d'un nouveau système de coordination des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation professionnelle, le « réseau pour l'emploi ».

Les modalités de contact des conseillers « entreprises » de l'ex-Pôle Emploi ne changent pas, de même que le numéro d'appel 3995.

## Retour sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste

Pour rappel un décret publié le 19 avril 2023 permet à l'employeur de considérer comme démissionnaire le salarié en CDI qui a volontairement abandonné son poste et n'a pas repris le travail alors qu'il l'a mis en demeure de justifier son absence et de reprendre ses fonctions dans un délai qui lui a été fixé (minimum 15 jours).

Une des questions/réponses publiées par le ministère du Travail sur cette réforme indiquait qu'en cas d'abandon de poste, l'employeur devait mettre en œuvre la présomption de démission sans pouvoir procéder à un licenciement pour faute, interprétation qui fait débat et a été attaquée devant le Conseil d'État.

Depuis le 29 mai 2023, toutes les Q/R ont disparu du site internet du ministère du Travail. Le ministère a confirmé le retrait en l'expliquant par le fait que « la FAQ ne permettait pas en l'état, contrairement au but poursuivi, d'éclaircir les modalités d'application du nouveau cadre juridique ».

Dans ce contexte, il appartient à chaque employeur confronté à un abandon de poste de se positionner (procédure de présomption de démission, licenciement pour faute ou autre sanction, maintien à l'effectif sans rémunération, rupture conventionnelle...), en prenant en tant que de besoin l'avis de vos conseillers C-Conseil.

## Proposition d'un CDI après un CDD ou d'un contrat d'intérim : vos nouvelles obligations

Depuis le 1er janvier 2024, l'employeur qui veut proposer un CDI à l'issue d'un CDD sur un poste identique ou similaire doit respecter une procédure particulière.

### La nouvelle procédure de proposition d'un poste en CDI sur un poste identique ou similaire

Depuis le 1er janvier 2024, lorsque l'employeur souhaite proposer que la relation contractuelle de travail se poursuive, après l'échéance du terme du CDD (ou du contrat d'intérim), sous la forme d'un CDI, sur un poste identique ou similaire, il est tenu de notifier cette proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat à durée déterminée (ou du contrat d'intérim).

L'employeur doit accorder au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition.

*A noter qu'il existe aussi, depuis le 1er novembre 2023, une obligation de l'employeur d'informer les salariés en CDD ayant au moins 6 mois d'ancienneté (ou intérimaire) qui le demande, des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise. A la différence de la procédure de proposition d'un CDI, cette obligation d'information concerne tous les postes correspondant à la qualification du salarié (il n'est pas nécessaire que le poste soit identique ou similaire) et existe tout le long de l'exécution du CDD.*

\* \* \*

## L'obligation d'informer France Travail du refus d'un CDI en attente d'un arrêté

Lorsque le salarié en CDD (ou en contrat d'intérim) refuse le poste répondant aux conditions de l'article L. 1243-11-1 proposé par l'employeur, ce dernier en informe l'opérateur France Travail en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé. En cas de refus exprès ou tacite du salarié, l'employeur disposera d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail de ce refus. L'employeur doit informer France Travail au moyen d'un formulaire, par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de cet organisme.

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

## Les conséquences du refus de CDI au regard de l'assurance chômage pour le salarié

L'obligation pour l'employeur de respecter une procédure particulière en cas de proposition d'un CDI a pour but de contraindre les salariés en CDD ou en intérim d'accepter une telle proposition. Ainsi, s'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI sur un poste identique ou similaire, le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage, *sauf exception*, lui sera refusé.

## Licenciement économique et contrat de sécurisation professionnelle

La convention régissant le contrat de sécurisation professionnelle a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2024. L'occasion de revenir sur ce dispositif d'accompagnement des licenciements pour motif économique, qui implique le versement de sommes spécifiques.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif que les entreprises de moins de 1000 salariés (et quel que soit leur effectif, celles qui sont en redressement ou en liquidation judiciaire) doivent proposer aux salariés dont le licenciement économique est envisagé. Le CSP est un parcours de retour à l'emploi du salarié, avec des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé et des périodes de formation et de travail, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. Pendant la durée du CSP, le bénéficiaire perçoit une allocation de sécurisation professionnelle versée par France Travail.

Indemnités à verser :

L'employeur doit verser au salarié l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

L'employeur verse également les autres sommes liées à la rupture (indemnité compensatrice de congés payés pour les jours acquis et non pris, reliquat éventuel de jours de RTT, etc.).

Comme la rupture du contrat de travail consécutive à l'adhésion au CSP ne comporte pas de préavis, l'employeur n'a aucune indemnité compensatrice de préavis à verser. Cela étant, sa contribution au financement du CSP en tient compte...

### Contribution spécifique au titre du préavis :

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, l'employeur verse auprès de France Travail une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif. Cette contribution permet le financement du CSP. Cette somme est versée dans la limite de 3 mois de préavis, y inclus l'ensemble des charges salariales et patronales s'y rapportant.

### Sommes à verser en cas de litige si le motif économique n'est pas justifié :

Lorsqu'une décision de justice constate l'absence de motif économique et donc de cause au CSP, l'employeur doit verser au salarié la totalité des sommes correspondant au préavis (y inclus les congés payés s'y rapportant). Dans certains cas, l'employeur doit également rembourser à France Travail les indemnités de chômage versées au salarié (dans la limite de 6 mois de salaire), sous déduction de la contribution versée au titre au financement du dispositif.

\* \* \*

## Congés payés et maladie : des précisions attendues au cours du premier trimestre 2024

Rappelons que le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté les règles françaises contraires au droit européen sur la base de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et jugé qu'un salarié acquiert des droits à congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle. En matière d'AT/MP, la Cour a jugé que l'assimilation à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail, et pas seulement pour la première année. Plus encore, des employeurs sont sans doute confrontés à des réclamations pour le passé émanant de salariés ou d'anciens salariés. Sur le plan juridique, ces jurisprudences peuvent en effet être invoquées dans des litiges se rapportant à des périodes antérieures au 13 septembre 2023.

Le 30 novembre 2023, au salon Impact PME, la Première ministre a reconnu les inquiétudes générées par les décisions de la Cour de cassation. Elle a assuré que le droit français serait mis « en conformité au cours du 1er trimestre 2024 », précisant qu'elle souhaitait « réduire au maximum l'impact » de ces décisions sur les entreprises et assurant qu'il n'y aurait pas de « surtransposition ».

Ce ne sera probablement pas un retour complet en arrière...Compte tenu des contraintes du droit européen, le législateur pourrait par exemple limiter les conséquences de ces jurisprudences aux 4 premières semaines de congés payés garanties par la directive de 2003, et/ou limiter le report des congés payés dans le temps (ex. : 15 mois) comme le permet la jurisprudence européenne.

Un sujet à suivre...

## Véhicule électrique et avantage en nature : prolongation du régime de faveur

### Véhicule

Le régime social de faveur de l'avantage en nature électrique est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024. Ainsi, lorsqu'un véhicule exclusivement électrique est mis à disposition du salarié, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, que ce soit sur une base réelle ou forfaitaire, sont :

- Déterminés sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- Et évaluées après application d'un abattement de 50% dans la limite de 1 964.90 € par an (*contre 1800€ en 2023*).

### Borne de recharge

Le régime social de faveur attaché à la mise à disposition par l'employeur au salarié d'une borne de recharge est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 à des conditions renouvelées. Il est désormais distingué selon que la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail ou pas, et qu'elle est installée ou non au domicile du salarié. Il est aussi envisagé que l'employeur peut prendre en charge d'autres frais liés à l'utilisation de la borne.

## Les exonérations applicables aux pourboires volontaires prolongées sur 2024

La loi de finances 2022 a prévu que les sommes remises volontairement au cours des années 2022 et 2023 par les clients pour le service, directement aux salariés ou à l'employeur et reversées par ce dernier au personnel en contact avec la clientèle, sont exonérés, pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 1,6 SMIC mensuel, de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. La loi de finances pour 2024 prolonge ces exonérations sociales et fiscales d'un an, sur 2024.

\* \* \*

Dans le cadre du paquet « pouvoir d'achat » des lois du 16 août 2022, le gouvernement avait mis en place une série de mesures exceptionnelles valables sur les années 2022 et 2023. La loi de finances proroge ces règles d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2024. En conséquence, les règles dérogatoires suivantes restent applicables en 2024 :

- Exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu de la prime transport et du forfait mobilités durables dans la limite de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant au sens strict (essence, diesel)
- Possibilité d'attribuer le prime transport à l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, donc par dérogation y compris à ceux ayant la possibilité d'utiliser les transports en commun
- Possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

### Frais de transports publics : prolongation sur 2024 du régime exceptionnel prévu en cas de prise charge supérieure à 50 %

Si l'employeur va au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 % du titre d'abonnement aux transports publics ou de services publics de vélo, un régime de faveur est prévu. En effet, la prise en charge de l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales jusqu'à 75 % de la valeur du titre de transport.

### Cumul forfait mobilités durables et prise en charge des frais de transports publics

La prise en charge du forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge des frais de transport publics. Toutefois, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut pas dépasser, au regard des exonérations, ni 800 € par an, ni le montant de la prise en charge obligatoire lorsque celle-ci excède déjà ce montant.

Autrement dit, en cas de cumul, la prise en charge au titre du forfait mobilités durables est exonérée de cotisations dans la limite de 800 € par an, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun.

## Arrêt maladie

### Téléconsultation : la durée des arrêts limitée

A partir du 1er janvier 2024, la prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail lors d'une téléconsultation ne peut pas 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.

La loi prévoit deux exceptions :

- 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, de consulter un professionnel médical compétent pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail.

### Dérogation au délai de carence en cas de fausse couche

Les indemnités journalières seront accordées sans délai en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée. L'indemnisation par l'assurance maladie intervient donc dès le 1er jour d'arrêt. En l'absence de décret, cette mesure est entrée en vigueur pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1er janvier 2024. Le médecin devra prescrire un arrêt de travail sous la forme d'un formulaire papier cerfa spécifique « arrêt de travail initial sans délai de carence ».

\* \* \*

## Dérogation au délai de carence en cas d'IVG

Les indemnités journalières seront accordées sans délai en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique. Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date qui sera fixée par décret, et au plus tard le 1er juillet 2024.

## Projet de loi « immigration »

Le projet de loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » est en discussion devant le Sénat depuis le 6 novembre. Du fait des navettes et d'une probable saisine du Conseil Constitutionnel, ce texte ne devrait pas être publié avant début 2024.

Parmi les mesures concernant l'accès à l'emploi des travailleurs étrangers, nous retiendrons :

- la première délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle (CSP) conditionnée à la connaissance d'un niveau minimal de français
- l'organisation de la contribution des employeurs à la formation en français des travailleurs étrangers allophones afin de favoriser leur insertion professionnelle et sociale en France
- la création, à titre expérimental, d'une carte de séjour temporaire mention « travail dans des métiers en tension »
- l'instauration d'un dispositif d'accès au marché du travail sans délai pour les demandeurs d'asile dont il est fortement probable, au regard de leur nationalité, qu'ils obtiendront une protection internationale en France
- l'instauration d'une amende administrative sanctionnant les employeurs qui emploient des étrangers ne détenant pas un titre les autorisant à travailler
- l'obligation pour l'étranger qui demande un titre de séjour de s'engager à respecter les principes de la République et de rendre possible le refus, le retrait ou le non-renouvellement de certains titres de séjour pour de nouveaux motifs liés à son comportement.

## Renforcement des sanctions

L'employeur qui aurait employé un travailleur étranger sans autorisation de travail encourt désormais une amende administrative prononcée par le ministre chargé de l'Immigration (projet de nouvel article L. 8253-1 du Code du travail) dont le montant reste fixé à 5.000 fois le taux horaire du minimum garanti (20 750 €). L'amende sera prononcée en fonction des capacités financières de l'auteur du manquement, du degré d'intentionnalité, du degré de gravité de la négligence commise et des frais d'éloignement du territoire français du ressortissant étranger en situation irrégulière.

Elle sera également due par quiconque aura eu sciemment recourt aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler.

Par ailleurs, le montant de l'amende pénale encourue en cas d'emploi d'un étranger non autorisé à travailler en France en application de l'article L. 8256-2 du Code du travail est doublé : il passe, en l'état du texte voté, de 15.000 à 30.000 euros.

## Renforcement des informations à communiquer au salarié lors de l'embauche

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, transposant la directive européenne n° 2019-1152 du 20 juin 2019, a renforcé l'obligation d'information de l'employeur sur les éléments de la relation de travail et a créé une procédure spécifique permettant au salarié d'exiger ces informations. Plus précisément, l'article 19-I de cette loi crée un nouvel article dans le code du travail qui dispose que l'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail.

\* \* \*

Si la plupart des informations prévues étaient déjà intégrées dans plusieurs documents obligatoires applicables en France, une modification de la législation française était nécessaire. En raison, d'une part, de l'extension de la liste des informations sur la relation de travail à communiquer au salarié (15 contre 10 auparavant) et, d'autre part, du raccourcissement des délais de transmission de ces informations prévues par la directive du 20 juin 2019.

| Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié   | Informations avec renvoi possible aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles | Informations à communiquer à chaque salarié dans les 7 jours calendaires suivant l'embauche | Informations à communiquer dans le délai d'un mois suivant l'embauche |
|--|---|---|---|
| <b>Informations minimales transmises à tout salarié</b>  |   |   |   |
| L'identité des parties à la relation de travail  |   | X   |   |
| Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;  |   | X   |   |
| L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;   |   | X   |   |
| La date d'embauche ;   |   | X   |   |
| Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ;   | X   | X   |   |
| Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 ;  | X   |   | X   |
| La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée  | X   |   | X   |
| La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail  | X   |   | X   |
| Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ; | X   | X   |   |

\* \* \*

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;   |   |   | X |
| La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;   | X | X |   |
| Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.  | X |   | X |
| <b>Information spécifique aux salariés embauchés en CDD à rajouter aux informations générales</b>   |   |   |   |
| Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;   |   | X |   |
| <b>Information spécifique aux salariés embauchés sous contrat d'intérim à rajouter aux informations générales</b>   |   |   |   |
| Dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L. 1251-1, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;  |   |   | X |
| <b>Information spécifique pour les salariés détachés à l'étranger à rajouter aux informations générales</b>   |   |   |   |
| <p>Pays dans lequel le travail à l'étranger est effectué et durée prévue, Devise servant au paiement de la rémunération, Avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées (le cas échéant), Renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, conditions de rapatriement du salarié</p> <p style="text-align: center;"><b>Si le salarié est détaché dans le cadre d'une prestation de services européenne, Ajouter :</b></p> <p>Rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État d'accueil, Allocations propres au détachement et modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture (le cas échéant), Adresse du site internet national mis en place par l'État d'accueil</p> |   |   |   |

*Les informations contenues dans cette note sont générales, synthétiques et non exhaustives.*

*Votre cas particulier peut amener à un conseil spécifique. Les informations ont pu également évoluer depuis la publication. Rapprochez-vous de l'équipe du pôle social C-Conseil pour approfondir les sujets.*

\*\*\*