

W Social Webinaire

26 Janvier 2024

Bienvenue au 9^{ème}
Webinaire

Intervenants : Maud CURIE, Aliya KUREEMUN et Romain BIDAULT

SMIC AU 1^{er} JANVIER 2024

- Depuis le 1^{er} janvier 2024, le SMIC est revalorisé de 1,13 %.
- Cette augmentation de 1,13 % correspond à la stricte application des règles légales de revalorisation et n'a pas fait l'objet d'un « coup de pouce » de la part du gouvernement.

	Montant brut
<i>SMIC horaire</i>	11,65 € (contre 11,52 € au 1er mai 2023)
<i>SMIC mensuel</i>	1 766,92 € (contre 1 747,20 € au 1er mai 2023)

- Attention ! Le nouveau taux du SMIC n'a pas d'impact sur les salaires minima hiérarchiques négociés dans les Travaux Publics pour l'année civile. Toutefois, l'entreprise doit vérifier, chaque mois, que le salaire horaire de ses salariés est au moins égal au SMIC horaire brut.

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2024

Salaires minima des Cadres pour 2024

L'accord collectif national du [14 novembre 2023](#) a été valablement signé par 3 organisations syndicales représentatives : la CFDT, la CFE-CGC et FO.

NIVEAUX	SMH 2023		TAUX D'AUGMENTATION	SMH 2024	
	35 H	FORFAIT		35H	FORFAIT
A1	31 855 €	36 633 €	4,4%	33 257 €	38 245 €
A2	34 646 €	39 843 €	4,1%	36 066 €	41 476 €
B	36 180 €	41 607 €	4%	37 627 €	43 271 €
B1	39 006 €	44 857 €	4%	40 566 €	46 651 €
B2	41 525 €	47 754 €	4,2%	43 269 €	49 759 €
B3	42 539 €	48 920 €	4,3%	44 368 €	51 023 €
B4	45 826 €	52 700 €	3,5%	47 430 €	54 544 €
C1	47 743 €	54 904 €	3,5%	49 414 €	56 826 €
C2	55 644 €	63 990 €	3,5%	57 592 €	66 230 €
MOYENNE			3,9%		

L'accord a été déposé et la procédure d'extension est en cours.

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2024

Salaires minima des Ouvriers et des ETAM et indemnités de petits déplacements pour 2024

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur les 12 régions, 10 d'entre elles ont conclu des accords collectifs portant revalorisation des salaires et des indemnités de petits déplacements.

BFC et CVL ont pris des décisions unilatérales. Il est à noter que :

- Pour BFC : les montants des IPD 2023 restent applicables ;
- Pour CVL : la zone 1 n'a pas été sous-divisée en zone 1a et zone 1b.

Sur la base des informations transmises par les FRTP

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	DATE DE NÉGOCIATION	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
			OUVRIERS	ETAM	IPD			
					TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
OCCITANIE	LANGUEDOC-ROUSSILLON	4 décembre	+4,2%	+4,2%	+1,5%	+3%	+3% (13,5€)	Accord
	MIDI-PYRÉNÉES							
GRAND EST	ALSACE	24 novembre	+4,2%	+4,2%	+4,69%	+4,89%	+4,62% (13,6€)	Accord
	CHAMPAGNE-ARDENNE							
	LORRAINE							

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2024

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur la base des informations transmises par les FRTP

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	DATE DE NÉGOCIATION	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
			OUVRIERS	ETAM	IPD			
					TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
BRETAGNE	BRETAGNE	6 décembre	+4%	+4%	+5%	+5%	+5,6% (14€)	Accord
CENTRE-VAL DE LOIRE	CENTRE-VAL DE LOIRE	5 décembre	+3,5%	+3,5%	+3,5%	+3,5%	+3,5% (14€)	DU
ÎLE-DE-FRANCE	ÎLE-DE-FRANCE	10 novembre	+3,8%	+3,8%	+5%	+5%	+3,10% (13,30€)	Accord
HAUTS-DE-FRANCE	HAUTS-DE-FRANCE	5 décembre	+3,5%	+3,4%	+10%	+10%	+6,8% (14€)	Accord

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2024

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur la base des informations transmises par les FRTP

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	DATE DE NÉGOCIATION	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
			OUVRIERS	ETAM	IPD			
					TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	AUVERGNE RHÔNE-ALPES	15 décembre	+3,99% +3,84%	+4%	+3%	+4%	+7,3% (13,2€)	Accord
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	27 novembre et 18 décembre	+3%	+3%	Montants 2023 applicables (repas : 13€)			DU
PAYS DE LA LOIRE	PAYS DE LA LOIRE	7 décembre	+3,9%	+3,9%	+3,9%	+2%	+2,14% (14,30€)	Accord

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2024

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	DATE DE NÉGOCIATION	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
			OUVRIERS	ETAM	IPD			
					TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
NORMANDIE	NORMANDIE	13 décembre	+4,1%	+4,1%	+3,8%	+4,1%	+7,69% (14€)	Accord
PACA	PACA	11 décembre	+4%	+4%	+4%	+4%	+5,8% (13,80€)	Accord
NOUVELLE AQUITAINE	AQUITAINE	6 décembre	+4,2%	+4,2%	+1,5%	+2%	+3% (13,70€)	Accord
	LIMOUSIN							
	POITOU-CHARENTES							

Sur la base des informations transmises par les FRTP

	SMH OUVRIERS	SMH ETAM	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
MOYENNE	+3,86 %	+3,86 %	+3,82 %	+3,96 %	+4,38 %



1
Paie :
nouveau applicable à compter
du 1^{er} janvier 2024
—
BARÈMES ET TAUX 2024

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

+ 5,4 % par rapport à 2023

Arrêté du 19 décembre 2023

PÉRIODICITÉ DE LA PAIE	MONTANT DU PLAFOND (en €)
Année	46 368
Trimestre	11 592
Mois	3 864
Quinzaine	1 932
Semaine	892
Jour	213
Heure	29

Les présentes valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de Sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2024.

PRINCIPALES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Pour en savoir plus :
[Barèmes et taux pour 2024](#)
[| FNTF](#)

Nature de la charge	Taux (en %)	
	Salarié	Employeur
Maladie, maternité, invalidité, décès	-	13*
Vieillesse plafonnée	6,90	8,55
Vieillesse déplafonnée	0,40	2,02
Retraite T1	3,15	4,72
<i>Uniquement pour les ETAM, la clé de répartition est différente</i>	3,40	4,47
Retraite T2	8,64	12,95
<i>Uniquement pour les ETAM, la clé de répartition est différente</i>	8,89	12,70
Chômage-intempéries** (gros œuvre)	-	0,68
Chômage-intempéries** (second œuvre)	-	0,13
Congés payés et prime de vacances	-	19,75
OPPBTP	-	0,11

* Une réduction de 6 points du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie (soit un taux fixé à 7 %, au lieu de 13 %) est applicable pour les salaires dont le montant est inférieur ou égal à 2,5 Smic au 31 décembre 2023

**du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 – pour la masse salariale supérieure à l'abattement de 90 168€.

FRAIS DE NOURRITURE : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

PETITS DÉPLACEMENTS		GRANDS DÉPLACEMENTS	
OBJET DE L'INDEMNISATION	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)	DURÉE DU GRAND DÉPLACEMENT	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)
Salarié en déplacement et contraint de prendre son repas au restaurant	20,70	Les 3 premiers mois	20,70
Salarié en déplacement hors de l'entreprise ou sur chantier	10,10	Du 4 ^e au 24 ^e mois	17,60
Salarié contraint de se restaurer sur le lieu de travail effectif (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit)	7,30	Du 25 ^e au 72 ^e mois	14,50

AUGMENTATION DU PLAFOND D'EXONÉRATION DES TITRES-RESTAURANT

Principe

- La participation patronale à l'acquisition des titres-restaurant est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales sous réserve :
 - d'être comprise entre 50% et 60% de la valeur nominale du titre ;
 - de ne pas dépasser la limite de 7,18 €.
- La valeur libératoire du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise **entre 11,97 € et 14,36 €**.

Tableau récapitulatif des taux 2024/2023/2022

	2024	2023	2022
Exonération maximale de la part patronale	7,18 €	6,91 €	6,50 €
Valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale	Entre 11,97 € et 14,36 €	Entre 11,52 € et 13,82 €	Entre 10,83 € et 13 €

DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE : NOUVEAU TAUX APPLICABLE POUR 2024

Modalités du compromis : dispositions transitoires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2031 ([n°2300 à n°2330](#) du BOSS)

Paragraphe n°2300 : modalités de réduction progressive du taux d'abattement de DFS

Dans le secteur de la construction, le taux de la DFS pour frais professionnels *était* de 10 %.

A compter du **1^{er} janvier 2024**, le taux de DFS est réduit de 1 point chaque année, et de 1,5 % les deux dernières années, jusqu'à sa disparition à partir du 1^{er} janvier 2032. **A compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024 le taux sera de 9%.**

	Taux d'abattement
1 ^{er} janvier 2023	10%
1 ^{er} janvier 2024	9%
1 ^{er} janvier 2025	8%
1 ^{er} janvier 2026	7%
1 ^{er} janvier 2027	6%
1 ^{er} janvier 2028	5%
1 ^{er} janvier 2029	4%
1 ^{er} janvier 2030	3%
1 ^{er} janvier 2031	1,5%
1 ^{er} janvier 2032	0% → suppression de la DFS

Pour plus d'informations :
Voir le support du dernier webinaire portant sur la DFS en date du 19 décembre 2023 sur le [kit social](#)



1
Paie :
nouveau applicable à compter
du 1^{er} janvier 2024
—
RÉDUCTION FILLON

Pour en savoir plus :

[RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES 2024 | FNTF](#)

MODIFICATION DE LA VALEUR MAXIMALE DU COEFFICIENT (1/2)

Nouveaux taux applicables en 2024

- Modification de la valeur maximale du coefficient de la réduction Fillon pour tenir compte du nouveau taux maximum de cotisation AT/MP retenu dans la formule de calcul de cette réduction : 0,46 % en 2024 au lieu de 0,55 % en 2023.
 - **0,3194** (contre 0,3191 en 2023) pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - **0,3234** (contre 0,3231 en 2023) pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- Taux à adapter pour les **ETAM** afin de tenir compte de la valeur de la cotisation de la retraite complémentaire dans le BTP :
 - **0,3169** pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - **0,3209** pour les entreprises de 50 salariés et plus.

MODIFICATION DE LA VALEUR MAXIMALE DU COEFFICIENT (2/2)

Synthèse

CHAMP D'APPLICATION	FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT DE RÉDUCTION
Pour les ouvriers et les cadres	
Entreprise < 50 salariés	$\frac{0,3194}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\textit{Smic annualisé}}{\textit{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$
Entreprise ≥ 50 salariés	$\frac{0,3234}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\textit{Smic annualisé}}{\textit{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$
Pour les ETAM	
Entreprise < 50 salariés	$\frac{0,3169}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\textit{Smic annualisé}}{\textit{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$
Entreprise < 50 salariés	$\frac{0,3209}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\textit{Smic annualisé}}{\textit{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$

PLAFONNEMENT DU MONTANT DE LA RÉDUCTION EN CAS D'APPLICATION DE LA DFS

Rappel

- Depuis le 1^{er} janvier 2020, le montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé pour les rémunérations après application de la DFS, **ne peut excéder, pour ces rémunérations, 130 % du montant de la réduction calculé sans application du même abattement.**
- En pratique, cela implique de réaliser 3 étapes de calcul :
 - Calculer la réduction générale des cotisations sociales sans application de l'abattement de 9 % (taux applicable depuis le 1^{er} janvier 2024) ;
 - Calculer la réduction générale de cotisations sociales après application de l'abattement de 9 % (taux applicable depuis le 1^{er} janvier 2024) ;
 - Calculer le plafonnement égal à 130% du montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé sans application de l'abattement (point 1.).

Pour l'année 2024, le taux d'abattement (DFS) applicable est de 9%



Pour des exemples concrets, vous pouvez vous reporter au [Bulletin d'informations](#) publié sur le site de la FNTP.

PROPOSITION DE CDI À L'ISSUE D'UN CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM (CTT)

Nouvelles obligations à la charge des employeurs

Dans quelles situations ?

En cas de proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un CTT pour occuper le **même emploi ou un emploi similaire.**

Qu'est ce qu'un même emploi ou emploi similaire ?

En cas de CDI post CDD : un emploi assorti d'une rémunération et d'une durée de travail équivalentes, relevant de la même classification et sans changement de lieu de travail.

En cas de CDI post CTT : un emploi sans changement de lieu de travail.

Obligation vis-à-vis du salarié

L'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) notifie la proposition de CDI **par écrit** au salarié.

Vis-à-vis de France Travail (ex Pôle Emploi)

En cas de refus du salarié, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) en informe France Travail (ex Pôle Emploi) **en justifiant** du caractère similaire de l'emploi proposé.

PROPOSITION DE CDI À L'ISSUE D'UN CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM (CTT)

La proposition de CDI émise par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice

Sous quelle forme ?

- lettre recommandée avec accusé de réception,
- ou lettre remise en main propre contre décharge
- ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception

Quand la proposition de CDI doit-elle être notifiée ?

Avant l'échéance du terme du CDD ou du contrat de mission.

De quel délai de réponse dispose le salarié ?

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit accorder au salarié un **délai raisonnable** pour se prononcer sur la proposition de CDI. Ce délai doit être explicitement fixé dans la proposition écrite de CDI.

Qu'en est-il si le salarié ne répond pas ?

L'absence de réponse du salarié à la proposition de CDI **vaut refus** de sa part de cette proposition. **Cette précision doit figurer explicitement** dans la proposition écrite de CDI.

PROPOSITION DE CDI À L'ISSUE D'UN CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM (CTT)

L'information de France Travail en cas de refus du salarié de la proposition de CDI (1/3)

Quand l'employeur doit-il informer France Travail ?

Dans un **déla**i d'un mois à compter du refus du salarié, c'est-à-dire :

- 1 mois à compter de la date du refus exprès du salarié
- 1 mois à compter de l'expiration du délai de réponse laissé au salarié au terme duquel son refus est réputé acté

Sous quelle forme est délivrée l'information ?

Par voie **dématérialisée**, sur une **plateforme dédiée**, accessible à l'adresse suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

PROPOSITION DE CDI À L'ISSUE D'UN CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM (CTT)

L'information de France Travail en cas de refus du salarié de la proposition de CDI (2/3)

Quel est le contenu de cette information ?

Proposition de CDI à l'issue d'un CDD :
Descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- L'emploi proposé est **identique** ou **similaire** à celui occupé
- La **rémunération** proposée est au moins équivalente
- La **durée de travail** proposée est équivalente
- La **classification** de l'emploi proposé et le **lieu de travail** sont identiques

Proposition de CDI à l'issue d'un CTT :
Descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- L'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée
- Le lieu de travail est identique



- **Délai laissé au salarié** pour se prononcer sur la proposition de CDI
- **Date du refus** exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai laissé au salarié pour répondre à la proposition de CDI au terme duquel son refus est acquis

Quelles sont les suites à cette information ?

Si France Travail constate que **les informations fournies sont incomplètes**, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'employeur ou à l'entreprise utilisatrice : **délai de 15 jours**, à compter de cette demande pour y répondre.
A réception des informations complètes, France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de ses droits aux allocations chômage

PROPOSITION DE CDI À L'ISSUE D'UN CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM (CTT)

L'information de France Travail en cas de refus du salarié de la proposition de CDI (3/3)

Quelle sanction encourt l'employeur s'il n'informe par France Travail du refus de CDI ?

En l'état actuel des textes, le défaut d'information par l'employeur de l'opérateur France Travail n'est assorti **d'aucune sanction particulière**.

PROPOSITION DE CDI À L'ISSUE D'UN CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM (CTT)

Conséquences sur l'indemnisation chômage

Principe

Si le demandeur d'emploi a refusé 2 propositions de CDI post CDD ou CTT (dans les conditions précédemment exposées), au cours des 12 mois précédents, il ne pourra pas bénéficier des allocations chômage

Exceptions

Le salarié a été employé en CDI au cours de cette même période de 12 mois

ou

La dernière proposition de CDI refusée n'est pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi élaboré antérieurement à la date du dernier refus

➤ Pour plus d'informations, consultez [notre article](#).

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) 2024 : NOUVEAUTES DE LA LOI DU 29 NOVEMBRE 2023 ET PRECISIONS DU BOSS

Entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise : modifie en **trois points** le régime juridique de la PPV

Possibilité de verser 2 PPV par année civile et par bénéficiaire

- Contre une actuellement, dans la limite du plafond global d'exonération (3.000€ ou 6.000 € selon le cas) et d'un versement par trimestre de chaque année
- Possibilité de définir un montant, des salariés éligibles et une modulation différente pour chaque PPV

Chaque prime attribuée est unique : l'employeur doit conclure un nouvel accord ou prévoir une nouvelle DUE pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile (BOSS, question 5.6)

Possibilité de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale ou retraite

- Obligation pour l'employeur d'informer les salariés du délai dans lequel ils peuvent formuler une demande d'affectation des primes sur le plan d'épargne salariale ou retraite

Mesure **inapplicable** dans l'attente du décret d'application

Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

BI FNTP mis à jour de la loi du 29 novembre 2023 et des précisions du BOSS

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) 2024 : NOUVEAUTES DE LA LOI DU 29 NOVEMBRE 2023 ET PRECISIONS DU BOSS

Régime social et fiscal de faveur

- Prolongation du régime social et fiscal de faveur jusqu'au 31 décembre 2026 **dans les entreprises de moins de 50 salariés** pour les primes versées aux salariés ayant une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC

Seuil de 50 salariés: effectif en application des art. L.130-1 et R.130-1 du CSS mais sans le moratoire de 5 ans en cas de franchissement à la hausse (BOSS, question 8.3)

		RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES PRIMES VERSEES DU 1 ^{er} JANVIER 2024 AU 31 DECEMBRE 2026					
	RÉMUNÉRATION ANNUELLE DU SALARIÉ	Cotisations sociales salariales	Cotisations sociales patronales	CSG/CRDS	Forfait social au taux de 20% (entreprises d'au moins 250 salariés)	Impôt sur le revenu	Taxe sur les salaires
Entreprises de moins de 50 salariés	Rémunération < à 3 SMIC annuel	Exonérées dans la limite de 3 000 ou 6 000 euros selon les cas					
	Rémunération ≥ à 3 SMIC annuel	Exonérées dans la limite de 3 000 ou 6 000 euros selon les cas	Assujetties sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite, les sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu [mesure en attente d'un décret d'application]				
Entreprises de 50 salariés et plus	Tous les salariés	Exonérées dans la limite de 3 000 ou 6 000 euros selon les cas	Assujetties sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite, les sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu [mesure en attente d'un décret d'application]				

BULLETINS D'INFORMATIONS

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site FNTP.fr
 - [*Barèmes et taux pour 2024 \(18 janvier 2024\)*](#)
 - [*Réduction générale de cotisations patronales 2024 \(mise à jour du 18 janvier 2024\)*](#)
 - [*Prime de partage de la valeur \(PPV\) \(mise à jour du 18 janvier 2024\)*](#)
 - [*Loi d'adaptation au droit de l'UE : évolution du régime de certains congés familiaux & nouvelles obligations d'information à la charge de l'employeur \(24 novembre 2023\)*](#)

ARTICLES

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site FNTF.fr
 - [Salaires minima et IPD pour 2024](#) (mise à jour du 22 janvier 2024)
 - [Fausse couche : renforcement des droits des femmes](#) (mise à jour du 11 janvier 2024)
 - [Proposition de contrat à durée indéterminée à un salarié en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire : nouvelles obligations à la charge des entreprises](#) (09 janvier 2024)
 - [Le montant net social](#) (mise à jour du 22 décembre 2023)
 - [SMIC au 1^{er} janvier 2024](#) (21 décembre 2023)
 - [Rupture conventionnelle individuelle : nouvelle contribution à la charge des entreprises](#) (29 novembre 2023)

ARTICLES

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site FNTP.fr
 - [Décryptage : le cumul emploi-retraite](#) (16 janvier 2024)
 - [Décryptage : Les nouvelles modalités de la retraite progressive](#) (09 janvier 2024)
 - [Décryptage : La retraite anticipée pour incapacité permanente](#) (08 janvier 2024)
 - [Décryptage : Retraite anticipée pour inaptitude au travail](#) (19 décembre 2023)
 - [Décryptage : La retraite anticipée pour handicap](#) (12 décembre 2023)
 - [Décryptage : La retraite anticipée pour carrière longue](#) (5 décembre 2023)
 - [Décryptage : Âge légal de départ à la retraite et durée d'assurance](#) (27 novembre 2023)

DERNIÈRES PARUTIONS SUR LE KIT SOCIAL

- Publications réservées aux adhérents sur le Kit social ([Lien d'accès](#))
 - *Mise à jour du 11 janvier 2024 : actualisation de la foire aux questions des indemnités de grands déplacements afin de tenir compte des nouveaux montants d'exonération pour 2024.*
 - *Mise à jour du 21 décembre 2023 : publication du support de présentation de l'édition spéciale du Webinaire du social du 19 décembre 2023 relative à la déduction forfaitaire spécifique.*
 - *Mise à jour du 24 novembre 2023 : publication du support de présentation du Webinaire du social n° 8 du 24 novembre 2023.*

PUBLICATIONS À VENIR



Bulletin d'informations - Articles

- ✔ Décryptage de la Loi de finances pour 2024
- ✔ Décryptage de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024
- ✔ FAQ DFS

Webinaire



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Le prochain Webinaire aura lieu le **29 mars 2024**