

SNP actus paie et sociale

66^{ème} épisode

DOETH : report d'échéance en 2022

L'URSSAF a communiqué via une [information du 26/01/2022](#) un report de l'échéance pour effectuer la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) fixée initialement au 5 ou au 15 mars 2022 (avec la DSN de la période d'emploi de février).

*Afin de simplifier leur gestion par les entreprises, la déclaration annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (OETH) ainsi que le paiement de la contribution **seront désormais à effectuer, par toutes les entreprises de 20 salariés et plus, sur la DSN d'avril (exigible le 5 ou 15 mai)** au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.*

Ainsi, au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2021, la déclaration annuelle de l'OETH et le paiement de la contribution seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la DSN d'avril 2022 (exigible le 5 ou 16 mai 2022).

L'emploi du terme « désormais » laisse penser que ce report d'échéance n'est pas ponctuel pour l'année 2022, mais pourrait être pérennisé à l'occasion d'une évolution réglementaire prochaine.

Le courrier récapitulatif que l'URSSAF envoie aux employeurs est attendu quant à lui au plus tard le 15/03/2022 d'après le communiqué.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse : changement du régime social de l'indemnité

Le BOSS considérait jusqu'au 31/12/2021 que l'indemnité versée au salarié, en application d'une **décision de justice**, pour **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, était exonérée de CSG/CRDS dans la limite des [montants minima fixés par le Code du travail](#), avec une limite absolue de 2 plafonds annuels de sécurité sociale :

§1901 (version en vigueur au 31/01/2021)

L'indemnité octroyée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite des montants minimaux fixés à l'article L. 1235-3 du code du travail et dans la limite de deux PASS (indemnité de licenciement et indemnité octroyée par le juge).

L'administration, dans la mise à jour du 24/12/2021, affiche un changement de doctrine à compter du 01/01/2022, avec un régime de CSG potentiellement beaucoup plus léger que jusqu'en 2021. Désormais seule la limite de 2 PASS est appliquée à l'exonération :

[§1901](#) (version en vigueur depuis le 01/01/2022)

L'indemnité octroyée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite de deux PASS.

Le régime des cotisations et de l'impôt sur le revenu ne subissent pas de changement.

Dépassement du forfait jours : la question de l'indemnisation des jours excédentaires

L'aménagement du temps de travail sur l'année avec un décompte journalier (forfait annuel en jours, ou forfait jours) implique de convenir, entre l'employeur et le salarié, d'un nombre de jours de travail annuel, dans les limites prévues par la convention ou l'accord collectif applicable. Le salarié bénéficie, outre les congés payés classiques, de jours de repos dont le nombre est susceptible de varier d'une année sur l'autre, et dont l'objet est d'assurer le non-dépassement du volume de jours prévu au forfait.

En raison de l'encadrement dont ce dispositif, dérogeant au décompte horaire de droit commun, fait l'objet, le dépassement par le salarié du nombre de jours prévu au forfait (exemple : un salarié travaillant 219 jours alors qu'il s'agit d'un forfait de 218 jours) n'est pas un événement anodin : le Code du travail prévoit en effet que le salarié **puisse dépasser le nombre de jours** du forfait, mais cela fait l'objet d'un **formalisme : le salarié renonce, avec l'accord de son employeur, à des jours de repos** afin de travailler plus que le nombre de jours prévu par le contrat (dans le respect des maxima prévus par le texte conventionnel, ou 235 jours maximum par an légalement). Ce formalisme est d'autant plus important que les parties doivent, **par avenant, convenir d'un taux de majoration** qui sera appliqué à la valeur du temps de travail supplémentaire lors de la rémunération de ces jours.

Le Code du travail prévoit un minimum de 10% de majoration, pouvant être plus élevé en fonction des accords ou conventions collectives, ou par accord des parties.

En paie, la question de la rémunération de jours excédentaires se pose régulièrement : mon salarié en forfait jours a travaillé plus de jours que prévu, mais nous n'avons rien convenu, il n'a pas renoncé expressément à des jours de repos : que faire ? Comment rémunérer ces jours ?

Le premier conseil à donner pour préserver la paix sociale dans un tel cas est de trouver rapidement, de concert avec le salarié, un accord exprès sur la renonciation à des jours de repos et l'indemnisation de ces jours conformément aux principes exposés ci-dessus. D'autres solutions sont toutefois possibles, notamment le placement de jours de repos sur un compte épargne-temps, lorsque celui-ci existe.

En l'absence d'accord entre l'employeur et le salarié sur le dépassement du forfait, voici quelques principes jurisprudentiels :

- Le dépassement du nombre de jours prévu dans le forfait **ne remet pas en cause la validité du forfait** (le forfait n'est pas nul, le salarié ne peut pas réclamer de ce seul fait le paiement d'heures supplémentaires) : [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 octobre 2018, 17-12.535, Inédit](#)
- Historiquement (avant l'existence du dispositif légal de rachat des jours de repos), **le salarié pouvait obtenir l'indemnisation du préjudice subi** du fait du dépassement ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 décembre 2010, 09-42.626, Publié au bulletin](#)). D'après certains auteurs (Editions Francis Lefebvre, Série OA §32700) cette jurisprudence **conserve tout son intérêt aujourd'hui** malgré les évolutions légales, lorsque l'employeur et le salarié n'ont pas formellement convenu du dépassement
- Aujourd'hui, le Code du travail prévoyant le **dispositif de renonciation aux jours de repos**, en cas de litige le salarié peut obtenir son indemnisation **en se plaçant sur ce terrain**, ce qui

permet de mieux chiffrer la valeur du dépassement et de connaître les taux de majoration dont le salarié aurait pu bénéficier en cas de renonciation à des jours de repos

Dans une décision récente ([Cour de cassation, Chambre sociale, 26 janvier 2022, 20-13266](#)), ce dernier point vient d'être précisé par la Cour de cassation :

Un salarié est licencié et saisit les prud'hommes. Son contrat de travail prévoyait un forfait annuel en jours. Il avait dépassé le volume de jours du forfait.

Le salarié réclame un paiement des jours de travail excédentaires, assorti d'une majoration salariale de 25%. Or :

- aucun avenant n'avait été signé entre l'employeur et le salarié pour fixer le taux de majoration de la rémunération des jours excédentaires
- l'employeur avançait que le Code du travail ne prévoit qu'une majoration de 10% en cas de renonciation à des jours de repos

La Cour de cassation a validé le raisonnement des juges du fond, qui ont considéré que le juge n'est pas lié par le taux de 10% prévu par le Code du travail, qui est un taux minimum. Ils peuvent donc indemniser les jours de travail excédentaires en appliquant un taux de majoration supérieur, en l'espèce 25%.

Une raison supplémentaire de prévenir tout risque de litige en anticipant et en formalisant tout dépassement de forfait jours.

La Revue Fiduciaire [dédie un article](#) à cette jurisprudence.

D'autres articles plus généraux : [Tissot](#) ou [Liaisons Sociales](#) (ancien)

Temps partiel modulé : le non-respect du délai de prévenance peut entraîner la requalification en contrat à temps plein

La Cour de cassation a jugé le 26 janvier 2022 (arrêt [n°19-24257](#)) que, dans le cadre d'un **temps partiel modulé** (dispositif prévu par certaines conventions collectives), lorsque l'employeur **ne respecte pas le délai de prévenance** prévu par le texte conventionnel prévoyant le dispositif pour **modifier le planning d'un salarié**, le contrat de travail est **présumé à temps complet** et est susceptible d'être requalifié.

En l'espèce, un employeur avait modifié le planning de ses salariés en temps partiel modulé sans respecter le délai de 7 jours prévu par la convention collective. Les salariés ont ainsi obtenu la requalification de leur contrat de travail en contrat à temps complet ainsi que les rappels de salaire afférents.

Quelques remarques toutefois :

- La rédaction de l'arrêt laisse comprendre que la présomption de travail à temps plein n'empêche pas l'employeur de rapporter la preuve contraire : l'employeur, en l'espèce, avait axé son argumentation sur le plan règlementaire, et n'avait pas pu ou su rapporter *la preuve que les salariés, auxquels les plannings n'avaient pas été communiqués dans les délais conventionnels, n'étaient pas placés dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme ils devaient travailler et qu'ils n'avaient pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur*
- L'employeur ne justifiait pas, comme le prévoyait la convention collective définissant le temps partiel modulé, de travaux urgents ou d'un surcroît de travail
- Le travail à temps partiel aménagé n'est plus prévu par le Code du travail mais certains accords prévoyant ce dispositif sont toujours applicables. On peut se demander si la décision

est aussi transposable au dispositif unique d'aménagement du temps de travail prévu à l'article L3121-41 du Code du travail

- La décision peut être rapprochée de la [jurisprudence déjà existante](#) en matière de temps partiel, requalification en temps plein pour le salarié qui subit des modifications incessantes sans respect du délai, puisqu'elle est fondée sur un principe similaire

Brèves

- **Congé de proche aidant – Congé de présence parentale : modification du calcul de l'allocation journalière**

La modification, finalisée par le [décret 2022-88 du 28/01/2022](#), était attendue depuis la LFSS 2022, l'allocation journalière se calcule désormais, depuis le 01/01/2022 en fonction du SMIC horaire net (7 SMIC par jour)

[Actualité sur le site du Service Public](#)

- **Abattement d'1/2 SMIC pour les contrats courts** pour la gestion du PAS en taux non personnalisé : le montant de l'abattement en 2022 passe à 657€

[Information donnée par le GIP-MDS](#) via Net-entreprises, fiche 2454, en attendant confirmation de l'administration fiscale

- **IJSS de temps partiel thérapeutique subrogées et PAS :**

Prolongation, pour l'année 2022, de la tolérance appliquée aux IJSS subrogées versées en cas de temps partiel thérapeutique, qui n'ont toujours pas à être incluses dans l'assiette du prélèvement à la source

[Information donnée par le GIP-MDS](#) via Net-Entreprises, fiche 1851

- **Activité partielle et « zéro reste à charge » : les évolutions de début d'année :**

Les employeurs les plus touchés par la crise qui bénéficient du « zéro reste à charge » en matière d'activité partielle (fermetures administratives, restrictions particulières, entreprises les plus fragilisées des secteurs protégés) pourront continuer d'en bénéficier jusqu'au 28/02/2022 (décrets [2022-77](#) et [2022-78](#) du 28/01/2022) en activité partielle et en APLD. Pour les restrictions d'activité mises en place le 03/01/2022 par le gouvernement (pour certaines catégories d'établissements recevant du public) : l'administration les assimile à des fermetures administratives, ouvrant droit aux taux majorés et « zéro reste à charge ». Ces restrictions prenant fin les 2 et 16 février selon les cas, le bénéfice de ce régime pour les allocations d'activité partielle prendra fin à ces dates.

[RFP - Activité partielle : le « zéro reste à charge » prolongé jusqu'au 28 février 2022 pour les entreprises les plus fragilisées](#)

- **Taxe d'apprentissage et recouvrement par les URSSAF :**

Les décrets [2021-1916](#) et [2021-1917](#) du 30/12/2021 précisent encore les modalités du recouvrement, notamment concernant : les employeurs de salariés affiliés à une caisse de congés payés, les dépenses déductibles et les CTP à utiliser.

[RFP - Recouvrement URSSAF des contributions formation et de la taxe d'apprentissage : le volet paye des décrets d'application](#)