

SNP actus paie et sociale

70^{ème} épisode

Infos en bref

Augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023 confirmée

Conséquence d'une inflation supérieure à 2% entre novembre 2022 et mars 2023, **le SMIC augmente au 1^{er} mai 2023**

Ainsi par [arrêté du 26 avril 2023](#) :

→ Le SMIC augmente de 2,22% au 1^{er} mai 2023

→ Il passe de 11,27€/heure à **11,52€/heure** (soit 1747,24€ base 151,67h)

→ Le **minimum garanti** (pour calculer les avantages en nature repas dans le secteur des HCR) **passé à 4,10€**

Activité partielle – augmentation des montants plancher

Conséquence de la hausse du SMIC, le [Décret n° 2023-322 du 28 avril 2023](#) fixe les nouveaux taux d'indemnisation plancher pour les allocations versées dans le cadre de l'activité partielle (hors Mayotte) :

- Activité partielle : le taux horaire de l'allocation remboursée à l'employeur passe de 8,03€ à **8,21€**
- Activité partielle de longue durée : il passe de 8,92€ à **9,12€**

Les montants sont applicables au 1^{er} mai 2023

Aides au poste pour les entreprises adaptées – nouveaux montants

L'[arrêté du 3 février 2023](#) fixe les montants des aides financières susceptibles d'être attribués aux entreprises adaptées hors expérimentation.

Ces montants sont revalorisés suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier

La revalorisation est effective au 1^{er} janvier 2023

[Centre-inffo.fr - Revalorisation des aides en faveur des entreprises adaptées hors expérimentation](#)

Proposition de loi en cours : des absences spécifiques pour douleurs menstruelles, endométriose, ou suite à une fausse couche

Une [proposition de loi a été déposée au Sénat le 18 avril 2023](#) (il ne s'agit pour l'heure que d'une proposition) et pourrait déboucher sur des mesures intéressantes la paie et les RH, puisqu'elle prévoit notamment :

- Un arrêt maladie spécifique en cas de douleurs menstruelles (sans jour de carence sécurité sociale)
- Un recours facilité au télétravail pour les femmes souffrant de règles douloureuses
- Un congé pour événement familial de 5 jours ouvrables pour la femme ayant subi une fausse couche, ainsi que son conjoint

[RF Social - Une proposition de loi en faveur des femmes souffrant de douleurs menstruelles, d'endométriose, ou ayant subi une fausse couche](#)

DOETH – pérennisation du report de l'échéance et révision du calendrier

Attendu depuis plusieurs années, le [décret n° 2023-296 du 20 avril 2023](#) pérennise le report d'échéance, mis en place par l'URSSAF en 2022 et 2023 malgré l'absence de révision des textes. Le décret va plus loin, et ajuste les autres échéances liées à l'embauche des travailleurs handicapés. Il fixe également la pénalité applicable à défaut de déclaration.

→ Report d'échéance pérennisé

Le décret modifie [l'article D5212-8](#) du Code du travail : auparavant, la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) était à produire avec la DSN de février N+1, exigible en mars.

Désormais, avec le décret, la DOETH est à produire « *annuellement, dans la [DSN] effectuée pour la période d'emploi du mois d'avril de l'année suivante celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi est effectuée* ». Soit une **échéance au 5 ou au 15 mai** (selon effectif) suivant l'année concernée.

Depuis le transfert aux URSSAF de cette formalité et du paiement des contributions afférentes, les URSSAF avaient procédé en 2021, 2022 et 2023 à des reports d'échéance de plusieurs mois.

→ Application de ce décalage à d'autres échéances

Conséquence de ce report d'échéance, d'autres se voient décalés également :

- **Informations des caisses** : les URSSAF, CGSS et MSA doivent envoyer aux employeurs, chaque année, un certain nombre d'informations relatives notamment à leurs effectifs, en vue de la préparation de la DOETH. Jusqu'à présent, les informations devaient être transmises avant le 31 janvier suivant l'année concernée. Désormais **cette date limite est fixée au 15 mars**.
- **Entreprises d'intérim et groupements d'employeurs** : de la même façon, l'échéance du 31 janvier est repoussée au **15 mars de l'année suivante** pour les attestations à envoyer aux employeurs ayant employé des travailleurs handicapés
- **Fournisseurs (ESAT, entreprises adaptées, travailleurs indépendants handicapés, entreprises de portage salarial** : là encore, l'échéance du 31 janvier est repoussée au **15 mars de l'année suivante** pour les attestations à envoyer aux employeurs en vue de déclarer les éventuelles déductions de contribution
- **Accords agréés** : en cas de dépôt d'accord pour demande d'agrément, la date limite de dépôt passe du 31 mars au **31 mai** de la première année de mise en œuvre

→ Sanction financière en cas de défaut de DOETH

Le décret fixe la sanction financière applicable aux employeurs concernés par la DOETH qui n'auraient pas rempli leurs obligations déclaratives :

Il s'agit d'une **contribution forfaitaire majorée provisoire** :

- Dans un premier temps, celle-ci correspond pour résumer au montant de la contribution qui aurait été due, compte tenu uniquement de l'effectif et des bénéficiaires employés sur l'année considérée, sans tenir compte des déductions et autres dépenses déductibles. Soit [

(400 ou 500 ou 600 SMIC horaire) x (nombre de BOETH devant être employés – nombre de BOETH déclarés)] x 1,25

- Une majoration est appliquée à ce montant : 25%, augmentant de 5 points à chaque échéance non déclarée consécutive
- La sanction est notifiée avant le 31 décembre de l'année de l'échéance par l'administration
- Si l'employeur réalise sa déclaration, il est procédé à une régularisation : il sera alors uniquement redevable du montant réellement dû, mais avec application d'une majoration de retard de 8%

Pour les DOETH de 2020 et 2021, pour lesquelles la sanction n'était pas inscrite dans les textes, cette contribution forfaitaire sera applicable et notifiée dans ce cas avant le 31 décembre 2023.

Toutefois, les employeurs retardataires ne se verront pas appliquer la contribution forfaitaire s'ils **régularisent leur situation au plus tard dans la DSN de juin** exigible en juillet.

Il est possible que cette régularisation, du fait qu'elle prévient la notification par l'administration, empêche l'application de la majoration de 8%, mais il n'est pas dit qu'elle permette d'échapper aux majorations de droit commun.

Sur le web :

[RF Paye - Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés : un décret révisé le calendrier et fixe la contribution due en l'absence de déclaration](#)

[open.lefebvre-dalloz - Déclaration DOETH : elle doit être effectuée via la DSN d'avril sous peine d'une contribution forfaitaire](#)

Bons d'achat et cadeaux : l'URSSAF précise les informations concernant les événements sportifs à venir

En janvier, un [communiqué de presse](#) du ministère de l'économie et des finances annonçait la création d'une tolérance exceptionnelle, en 2023 et 2024, applicable aux bons d'achat et cadeaux en nature lorsque ceux-ci sont en lien avec la Coupe du monde de Rugby et les Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024.

L'URSSAF, dans une [information du 27 avril 2023](#), précise les modalités d'application de ce régime de faveur.

Il est rappelé dans cette information que le régime de faveur s'applique aux avantages distribués :

- Par les comités sociaux et économiques (CSE)
- Par les employeurs **en l'absence de CSE** (donc situations où le CSE n'est pas obligatoire, ou lorsqu'il y a eu « carence » aux élections)
- les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les **boutiques officielles** de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) ne doivent provenir que des **boutiques officielles** de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les bons d'achat et/ou cadeaux en nature sont attribués **jusqu'au 8 septembre 2024** pour les Jeux paralympiques de Paris 2024 ;

Le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions sportives ne doit pas dépasser **25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile** (en 2023 et 2024), soit 917 € en 2023. Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations sociales.

- Il faut donc faire masse des montants accordés au titre des deux événements
- Mais le plafond d'exonération s'apprécie par année civile

La réforme des retraites – synthèse des conséquences en paie / rh

Sans revenir sur la totalité de la « saga » sur la réforme des retraites, voici les points majeurs affectant la paie que l'on pourra retenir, dans un premier temps, suite à la promulgation de la loi relevant l'âge de départ en retraite de 62 à 64 ans ([loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)).

Conséquence majeure de la réforme, le relèvement de l'âge de la retraite :

La réforme prévoit un relèvement progressif de l'âge de la retraite de 62 ans à 64 ans à compter du 1^{er} septembre 2023 :

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme	Trimestres supplémentaires après réforme
1960	62 ans	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres	2
1964	63 ans	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1
1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

Source : <https://www.vie-publique.fr/loi/287916-loi-reforme-des-retraites-2023-plfss-rectificatif>

L'âge du taux plein automatique reste fixé à 67 ans.

La loi prévoit des aménagements en matière de rachats de trimestres pour les sportifs, les personnes ayant réalisé des études supérieures, ou des périodes de stage.

- En raison de l'entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023, les personnes concernées par le relèvement de l'âge de départ en retraite, qui auraient demandé la liquidation de leur pension avant le 1^{er} septembre 2023 et dont la pension devrait prendre effet après le 31 août 2023

pourront **demandeur l'annulation de leur pension ou de leur demande de pension**, pour éviter de perdre le bénéfice de leur retraite à taux plein, ou pour atteindre leur nouvel objectif de durée d'assurance.

La plupart des mesures liées au relèvement de l'âge de la retraite nécessite encore des décrets d'application.

La réforme s'accompagne d'un relèvement de la pension minimale de vieillesse de base au 1^{er} septembre 2023 (annonce de +100€ / mois, mais soumise à certaines conditions).

Articles de presse sur le relèvement de l'âge et de la pension minimum :

[toutsurmesfinances.com - Réforme des retraites 2023 : qui est concerné, calendrier...tout ce qu'il faut savoir](#)

[CFDT Retraités - Comprendre la réforme des retraites pour l'âge légal, les carrières longues, le minimum de retraite](#)

[RF Paye - Réforme des retraites : gros plan sur le report de l'âge de départ à 64 ans, l'accélération de la hausse de la durée d'assurance et le rachat de trimestres](#)

[RF Paye - Réforme des retraites : la pension minimale va augmenter au 1er septembre 2023](#)

Des mesures censurées par le Conseil constitutionnel :

La [décision 2023-849 DC](#) du Conseil Constitutionnel écarte de la réforme certaines mesures, jugeant qu'elles n'ont pas leur place dans une loi de financement de la sécurité sociale (« cavaliers sociaux »), ce qui veut dire qu'elles reviendront peut-être dans un futur plus ou moins proche, à travers d'autres textes :

- L'annulation du transfert, au 1^{er} janvier 2024, aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO (alors que la loi porte sur 2023)
- L'index seniors (qui visait les entreprises d'au moins 300 salariés)
- Le CDI seniors (prévoyant des exonérations sociales pour les embauches de salariés de plus de 60 ans)
- Les visites médicales spécifiques concernant les salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques
- Pour les fonctionnaires, la comptabilisation de certaines périodes en catégorie active ou super-active pour l'obtention d'une retraite anticipée
- Le dispositif d'information prévu par l'art. 27 pour certains salariés sur la retraite par répartition

Pour un retour sur les débats autour de la validité de la loi et le recours au Conseil constitutionnel :

[RF Paye - La réforme des retraites publiée au JO au lendemain de la décision du Conseil constitutionnel](#)

[Le Monde - Retraites : ce que le Conseil constitutionnel a gardé ou écarté des différentes saisines](#)

👉 Changement de régime social pour les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite :

Il a été considéré que la perspective de risquer devoir mettre à la retraite les salariés en âge de l'être, et ainsi devoir payer une indemnité de mise à la retraite taxée à 50%, encourageait le recours à la rupture conventionnelle (taxée au forfait social à 20%) avant 60 ans, nuisant ainsi à l'emploi des seniors. Il a donc été décidé d'aligner le régime des deux indemnités (quel que soit l'âge des salariés), **au 1^{er} septembre 2023**.

➔ L'indemnité de rupture conventionnelle :

- Plus de forfait social à 20% sur la fraction exonérée de cotisations

- A la place, assujettissement à une **contribution patronale de 30%** sur la fraction exonérée de cotisations
- Au niveau des cotisations : pour les salariés **en âge de faire valoir leurs droits à retraite**, l'indemnité ne sera **plus soumise intégralement à cotisations**, elle suivra le régime d'exonération dans les limites prévues par la législation sociale pour les cotisations et la CSG-CRDS
- Au niveau fiscal : pour le moment **pas de changement par contre côté fiscal** : pour les salariés en âge de faire valoir leurs droits à retraite, l'indemnité sera encore soumise intégralement à l'impôt sur le revenu

→ L'indemnité de mise à la retraite par l'employeur :

- Suppression de la contribution spécifique de 50% actuellement prévue par [l'article L137-12 CSS](#) sur la totalité de l'indemnité
- Remplacement par une contribution patronale de 30% due uniquement sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations

Bien sûr, la première conséquence de cette mesure est l'augmentation, dès le 1^{er} septembre du coût des ruptures conventionnelles pour l'employeur, et ce indépendamment de l'âge du salarié...

Articles de presse spécialisée :

[RF Paye - Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : ce qui va changer au 1er septembre 2023](#)
[LExplicite.fr - Réforme des retraites : point de vigilance sur l'harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite](#)

Evolution du Compte professionnel de prévention :

- Ajout d'une nouvelle utilisation possible du C2P en vue d'une reconversion professionnelle pour un métier non exposé aux facteurs de risque (plusieurs points nécessitent un décret d'application)
- Acquisition des points à proportion du nombre de facteurs auxquels est exposé le salarié (4 points par facteur par an – en attente du décret)
- Suppression du plafond de 100 points cumulables par carrière (décret nécessaire)
- Décalage de l'âge de départ à la retraite anticipé permis par le C2P : actuellement 60 ans, il passe à 62 ans
- En cas de départ anticipé à la retraite grâce au C2P, les trimestres ainsi acquis compteront pour la détermination de la durée d'assurance (pour une meilleure valorisation de la pension)

Articles de presse spécialisée :

[RF Paye - Compte professionnel de prévention : les évolutions issues de la réforme des retraites](#)
[Tissot - Réforme des retraites : ce qui reste concernant la pénibilité](#)

Assouplissement du recours à la retraite progressive :

- Le départ en retraite progressive serait ouvert 2 ans avant l'âge légal, soit 62 ans lorsque l'âge légal passera à 64 ans, mais un décret est attendu pour confirmer et préciser cela (la loi précise « au moins un an avant »)
- L'employeur ne pourra s'opposer à la demande du salarié (présentée à partir du 01/09/2023) que par une réponse écrite (le défaut de réponse dans les 2 mois vaudra accord) et motivée (justifier que le temps partiel sollicité par le salarié serait incompatible avec l'activité économique de l'entreprise) – des décrets sont attendus

- Les IJSS maladie accordés aux retraités exerçant une activité salariée ne seront plus limités à 60 pour l'ensemble de leur pension – en vigueur au 01/05/2023
- Le salarié qui demande, à partir du 1^{er} septembre 2023, à partir en retraite progressive, peut demander un temps partiel inférieur à 24 heures par semaine

Articles de presse spécialisée :

toutsurmesfinances.com – [La retraite progressive : comment ça marche, ce qui va changer avec la réforme des retraites de 2023](#)

[RF Paye - Réforme des retraites : le recours à la retraite progressive est encouragé](#)

Retraites anticipées :

Le sujet nécessitant des développements s'écartant quelque peu de la pratique de la paie, on se réfèrera à des articles détaillés tels que :

[RF Paye - Les dispositifs de retraite anticipée rénovés avec le passage aux 64 ans](#)
[toutsurmesfinances.com - Retraite anticipée 2023 : principe, conditions, démarches](#)

Cumul emploi-retraites :

De la même façon :

[RF Paye - Réforme des retraites : le cumul emploi-retraite est assoupli](#)
[weblex.fr - Réforme des retraites 2023 : quelles nouveautés concernant le cumul emploi-retraite ?](#)

La suite de la saga ?

L'idée du référendum d'initiative partagée visant à interdire un âge légal de départ à la retraite supérieur à 62 ans ayant été rejetée par le Conseil constitutionnel, il reste à voir les suites qui seront données à la proposition de loi du groupe « LIOT » pour abroger la réforme.

Pour terminer, une synthèse généraliste de la réforme proposée par francetvinfo.fr : [#OnVousRépond : que change la réforme des retraites, promulguée par Emmanuel Macron](#)