

# SNP actus paie et sociale

## 68<sup>ème</sup> épisode

### Infos en bref :

#### Salarié exécutant ses 35 heures sur 4 jours : Quid des jours fériés tombant un jour non travaillé ?

Dans une entreprise où le temps de travail des salariés à temps plein, 35 heures, était réparti sur 4 jours en applications de dispositions conventionnelles, certains salariés demandaient une indemnisation en raison de jours fériés dont ils ne bénéficiaient pas

Les repos hebdomadaires étaient le dimanche + 2 jours de la semaine donnés par roulement, et parfois ces jours coïncidaient avec un jour férié

Les salariés estimaient que l'employeur ne pouvait pas leur imposer un jour de repos sur un jour férié, sans leur verser une indemnité compensatrice

→ La Cour de cassation ([Cass. soc. 10 mai 2023, n° 21-24036](#)) n'a pas suivi le raisonnement des salariés : **les trois jours non travaillés issus de cette répartition des horaires sur la semaine constituent des jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle, de sorte que la coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice**

*Remarque* : la Cour de cassation a fait remarquer que le raisonnement n'était pas le même, en l'espèce, que pour des jours de repos octroyés en contrepartie d'un dépassement de la durée conventionnelle de travail (type RTT)

#### Dépassement de la durée quotidienne maximale légale : conséquences

Le Code du travail ([Article L3121-34](#) à l'époque des faits dans cette jurisprudence, aujourd'hui sous [L3121-18](#)) prévoit une durée maximale de travail de dix heures par jour pour les salariés. Dans un arrêt récent ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 mai 2023, 21-22.281 21-22.912](#)), la Cour de cassation a considéré que « aux termes du texte susvisé, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret. [...] **le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation** »

La Cour de cassation justifie sa décision en ces termes : « Ces dispositions participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail concrétisées par la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail »

→ Le seul dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue par la loi, en-dehors des dérogations prévues par les textes, entraîne donc **nécessairement un préjudice** pour le salarié, au titre duquel ce dernier peut demander réparation

#### Du caractère obligatoire de la contrepartie au temps d'habillage/deshabillage

La Cour de cassation a rappelé ([Cass. soc. 10 mai 2023, n° 21-20.349 21-20.350 21-20.351 21-20.352 21-20.353 21-20.354 21-20.355](#)) que les temps d'habillage et de déshabillage devaient faire obligatoirement l'objet d'une contrepartie lorsque les critères étaient réunis :

- *le port des accessoires ou dispositifs de protection individuels ou collectifs fournis par l'entreprise nécessaires à l'exécution des tâches confiées aux salariés **s'imposait à ces derniers**, tant en application du règlement intérieur que des dispositions de leurs contrats de travail*
- *ces équipements étaient mis à la disposition des salariés par leur employeur pour des raisons d'hygiène et de sécurité et **devaient être revêtus et ôtés dans l'entreprise***

La contrepartie était donc due, du fait que **le port des tenues était obligatoire** et que **l'habillage et le déshabillage devaient être réalisés dans l'entreprise**, peu important que les travaux réalisés puissent être reconnus ou non comme des travaux salissants

### **Forfait annuel en heures inopposable au salarié : l'employeur peut-il se rabattre sur la notion de cadre dirigeant ?**

Un employeur embauche un directeur général des opérations au titre d'un forfait annuel en heures, ce qui implique contractuellement l'exécution et le paiement d'heures supplémentaires régulières. Les dispositions conventionnelles permettant le recours à une convention annuelle de forfait en heures (condition sine qua non pour la validité d'une telle stipulation) s'étant trouvées abrogées, la clause prévoyant le forfait se trouvait privée de base juridique.

Les juges constatent que le forfait est devenu inopposable au salarié.

Conséquence de cette inopposabilité : le salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires.

L'employeur tente une parade en invoquant la notion de cadre dirigeant : un tel statut priverait le salarié de ses droits au paiement d'heures supplémentaires car les cadres dirigeants ne sont pas concernés par les dispositions relatives à la durée du travail : il faut toutefois que plusieurs critères soient réunis (rémunération, indépendance dans l'emploi du temps, prise de décisions) et l'employeur s'efforce de démontrer qu'ils sont réunis.

→ Inutile, selon la Cour de cassation ([Cass. soc. 11 mai 2023, n° 21-25522](#)) : **La conclusion d'une convention de forfait annuelle en heures, fût-elle ultérieurement déclarée illicite ou privée d'effet, ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relevait de la catégorie des cadres dirigeants**

### **Une prime annuelle peut sous certaines conditions entrer dans l'assiette des congés payés**

Le fait qu'une prime soit payée avec une périodicité annuelle ne permet pas de l'exclure de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés. Dans un récent arrêt, la Cour de cassation a illustré ce principe dans une affaire où :

- la prime litigieuse constituait la partie variable de la rémunération du salarié versée en contrepartie de sa performance individuelle (elle était donc acquise au fur et à mesure, malgré son versement annuel qui n'était qu'une simple modalité de paiement)
- la prime étant assise sur les résultats produits par le travail personnel du salarié, ceux-ci étaient nécessairement affectés pendant la période de congés

→ Cet élément de rémunération devait être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés

*Par ailleurs, l'employeur ne pouvait pas fixer une condition de présence pour le versement de la prime, puisque comme dit ci-dessus, elle était acquise au fur et à mesure : même en cas de rupture du contrat de travail, elle restait acquise au salarié pour sa partie correspondant à un travail effectivement exécuté*

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 mai 2023, 21-23.247](#)

## **Le compte entreprise permet de réaliser les déclarations d'accident de travail**

Dans une [actualité du 25 mai 2023](#), l'assurance-maladie annonce que la déclaration d'accident de travail peut être réalisée depuis le « compte entreprise » sur net-entreprises  
Cette option est conditionnée par une inscription (et habilitation afférente) :

- au compte entreprise
- au service DAT

L'information de l'assurance-maladie détaille les étapes de l'inscription

## **Versements de transport à venir au 1<sup>er</sup> juillet 2023**

La [lettre-circulaire ACOSS 2023-0000002](#) du 28 mai 2023 annonce les évolutions de taux de versement mobilité à venir au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Pour certaines, il peut d'agir d'extensions de périmètres (communes nouvellement concernées par un VM déjà existant) ou encore de création de nouvelles zones de VM :

- 1 – Communauté d'Agglomération de Chauny-Tergnier-La Fère
- 2 – Communauté de Communes du Briançonnais
- 3 – Métropole Nice-Côte d'Azur
- 4 – Communauté d'Agglomération ARCHE Agglo
- 5 – Communauté d'Agglomération Grand Cognac
- 6 – Communauté de Communes de Saintes
- 7 – Syndicat transport Agglobus
- 8 – Communauté d'Agglomération du Grand Guéret
- 9 – Communauté d'Agglomération Le Grand Périgueux
- 10 – Communauté d'Agglomération du Pays de Montbéliard
- 11 – Communauté Urbaine Brest Métropole
- 12 – Communauté d'Agglomération du Libournais
- 13 – Communauté de Communes Convergence Garonne
- 14 – Communauté d'Agglomération de Blois
- 15 – Communauté d'Agglomération Territoires Vendômois
- 16 – Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire
- 17 – Communauté d'Agglomération Mauges Communauté
- 18 – Communauté d'Agglomération de Chaumont
- 19 – Communauté d'Agglomération de Laval
- 20 – Communauté de Communes du Liancourtois La Vallée Dorée
- 21 – Communauté d'Agglomération Riom Limagne et Volcans
- 22 – Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire
- 23 – Communauté de Communes du Haut-Béarn
- 24 – Communauté de Communes du Pays d'Héricourt
- 25 – Communauté de Communes Rumilly Terre de Savoie
- 26 – Communauté d'Agglomération Fécamp Caux Littoral Agglo
- 27 – Communauté d'Agglomération du Niortais
- 28 – Communauté d'agglomération Sud Sainte Baume
- 29 – Communauté d'agglomération Les Sables d'Olonne Agglomération
- 30 – Communauté Urbaine Limoges Métropole
- 31 – Syndicat Mixte Hauts-De-France Mobilités
- 32 – Communauté de Communes Du Réolais En Sud Gironde
- 33 – Pole Métropolitain Mobilités Le Mans-Sarthe
- 34 – Syndicat Mixte De Coordination Des Transports Collectifs d'Eure et Loir

### **Inscription au service SOLTéA : c'est ouvert**

Les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage, hors Alsace-Moselle, ont réglé leur « part principale » (0,59% de la masse salariale) mensuellement courant 2022 et leur « fraction solde » (0,09% de la masse salariale) en une seule fois avec la DSN d'avril 2023.

***Remarque :** Dans les cas où l'employeur a omis de déclarer sa fraction solde à l'échéance du 5 ou 15 mai 2023, ou si des corrections s'avèrent nécessaires suite à leur déclaration initiale, le site [net-entreprises a indiqué](#) que **les régularisations devaient être réalisées avec la DSN de mai, exigible au 5 ou 15 juin 2023.***

Cette « fraction solde » est parfois décrite comme l'héritière du « hors quota », une fraction de la taxe d'apprentissage que les employeurs pouvaient choisir d'affecter à certains établissements d'enseignement bénéficiaires de leur choix il y a encore quelques années. Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », les modalités de collecte de la taxe d'apprentissage ont été modifiées : ainsi, depuis 2020, les employeurs devaient reverser la fraction principale de leur taxe d'apprentissage à leur OPCO, et **la fraction solde directement à des établissements habilités à percevoir celle-ci.**

Cette année, avec le transfert de la collecte de la taxe d'apprentissage aux URSSAF, la part principale et la fraction solde assises sur la masse salariale 2022, comme mentionné ci-dessus, ont en principe déjà été versées à l'URSSAF, via la DSN. La fraction solde versée par les employeurs à l'URSSAF a ensuite été reversée à la Caisse des dépôts.

Ce faisant, les employeurs sont libérés de leur obligation déclarative et financière, mais certains ont toujours le **souhait de reverser une fraction de leur taxe à certains établissements en particulier.**

Pour répondre à ce souhait et permettre aux employeurs de procéder aux reversements désirés, une plateforme a été ouverte. **Le service SOLTéA** permet ainsi de réaffecter à une liste d'établissements définie les sommes issues de la fraction solde déjà versées par l'employeur aux URSSAF. En utilisant cette plateforme, les employeurs peuvent :

- choisir les établissements bénéficiaires, leurs composantes ou les formations auxquels les employeurs souhaitent affecter le solde de la taxe d'apprentissage ;
- suivre les virements qui seront effectués par la Caisse des dépôts à l'attention des établissements bénéficiaires.

***Remarque :** Les employeurs qui ont versé leur fraction solde à l'URSSAF, MSA ou CGSS dont ils dépendent **n'ont pas l'obligation d'émettre des vœux de reversement via SOLTéA, étant à jour de leurs obligations.** Les fonds non-répartis par les entreprises seront affectés aux établissements bénéficiaires selon des critères définis juridiquement, à partir du 15 octobre 2023.*

Dans une [information du 26 mai 2023](#), le site net-entreprises rappelle aux employeurs l'ouverture du service SOLTéA depuis le 25 mai 2023, et donne la procédure à suivre pour accéder à la plateforme :

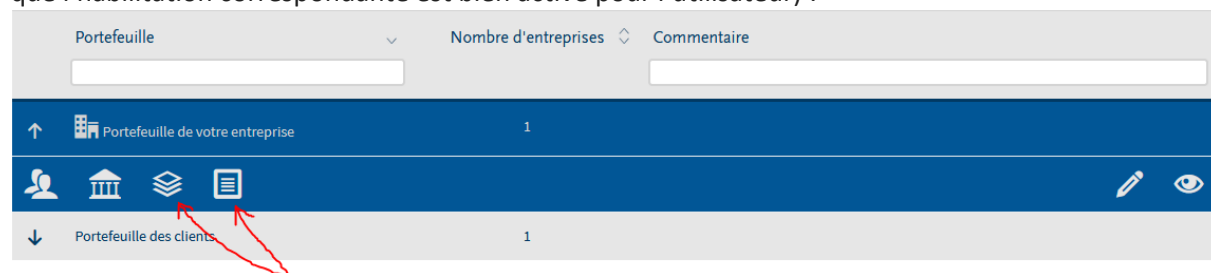
Il est impératif de disposer au préalable d'un compte Net-Entreprises, et de souscrire le service « SOLTéA ».

Un [guide détaillé](#) de la procédure d'accès au service est disponible sur net-entreprises. Dans les grandes lignes, on peut énoncer les étapes suivantes :

Se connecter à Net-Entreprises et s'identifier, puis dans l'espace de gestion, sélectionner « gérer vos portefeuilles » :



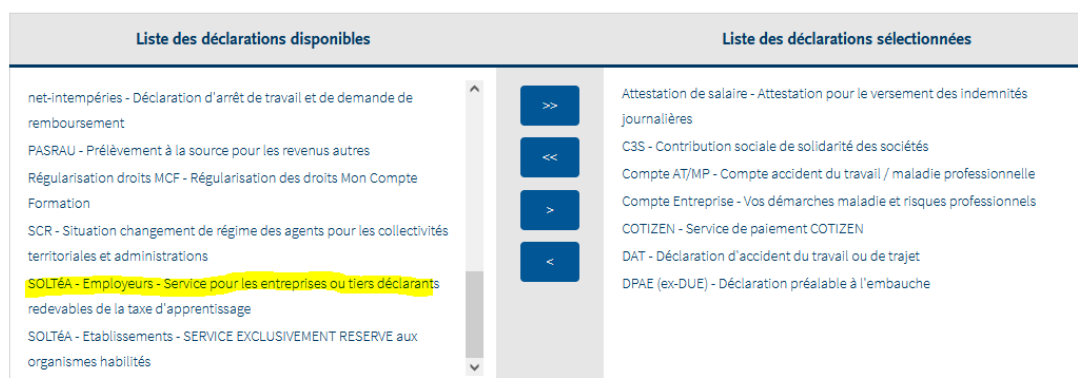
Il conviendra de « gérer les déclarations » pour chaque établissement concerné (et de vérifier ensuite que l'habilitation correspondante est bien active pour l'utilisateur) :



La déclaration à ajouter à la liste est « SOLTÉA – Employeurs » :

 Déclarations de l'établissement

Sélectionnez les déclarations pouvant être transmises par les déclarants pour le portefeuille en les basculant dans "les déclarations sélectionnées" à l'aide des flèches de navigation ou en effectuant un glissé.



 ANNULER

 VALIDER

Il convient ensuite d'attendre 24h l'activation du service pour y accéder depuis l'espace entreprises :



**SOLTÉA -  
Employeurs**  
.....  
Service pour les entreprises ou  
tiers déclarants redevables de la  
taxe d'apprentissage

**Accessible sous 24 heure(s)**

Identifiez les formations et établissements  
vers lesquels vous souhaitez flécher vos  
fonds issus de la taxe d'apprentissage

Les virements opérés par la Caisse des dépôts conformément aux choix des employeurs seront effectués :

- Le 15 juillet 2023 pour les employeurs ayant effectué leurs choix de répartition entre la fin du premier semestre 2023 et début juillet 2023
- Le 15 septembre 2023 pour les employeurs qui n'auraient pas finalisé leurs choix avant début juillet 2023.

[Net-entreprises - SOLTÉA : ouverture de la plateforme de répartition du solde de la taxe d'apprentissage pour les employeurs](#)