

SNP actus paie et sociale

73^{ème} épisode

Infos en bref :

Le Montant Net Social approche : les outils fournis par le gouvernement

Pour faire face aux difficultés que les employeurs pourraient rencontrer face aux explications demandées par les salariés avec l'arrivée du Montant Net Social sur les bulletins de salaire (cf newsletter précédente), l'administration met à disposition un kit de communication téléchargeable, à remettre aux salariés

Le kit comprend :

- Un diaporama de présentation du montant net social
- Un courrier-type pour la communication aux salariés
- Une brochure explicative
- Une [fiche pédagogique](#) à destination des gestionnaires de paie

Le kit de communication est disponible sur la [page web du ministère des solidarités](#), avec un lien vers la FAQ du ministère du travail

Maintien de la cotisation AGS au 1^{er} juillet 2023

*Suite au Conseil d'administration de l'AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) qui s'est tenu le 20 juin 2023, le **taux de cotisation demeure inchangé à 0,15 %**. Ce taux est en vigueur depuis le 1er juillet 2017.*

Source : <https://www.ags-garantie-salaires.org/chiffres-cles.html>

Cotisations chômage-intempéries 2023-2024

[L'arrêté du 30/05/2023](#) fixe les données suivantes, applicables dans le secteur du BTP pour la campagne du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

- a. Taux de cotisations chômage-intempéries pour les entreprises du gros-œuvre et des travaux publics : 0,68%
- b. Taux de cotisations chômage-intempéries pour les entreprises des autres secteurs : 0,13%
- c. Montant de l'abattement à défalquer du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation due par les employeurs aux caisses de congés payés : 90168€

Titres-restaurant : revalorisation pour 2023...et 2022 ?

Le [décret n° 2023-422 du 31 mai 2023](#) revalorise la part patronale maximale exonérée en matière de titres-restaurant.

→ Celle-ci passe à 6,91€ par titre pour tous les titres attribués depuis le début de l'année 2023 (sous réserve de respecter également la répartition employeur-salarié)

→ La valeur de 6,50€ par titre, annoncée en début d'année par le BOSS suite à la Loi de Finances 2023, n'est donc finalement plus applicable aux titres attribués en 2023

→ En revanche, cette dernière est applicable rétroactivement aux titres attribués en 2022

Ces 3 points ont été confirmés dans la [mise à jour du BOSS du 23/06/2023](#)

Un [article de la Revue Fiduciaire](#) sur les raisons de cette discordance normative

Accident du travail mortel – évolution des formalités déclaratives

Le [décret n° 2023-452 du 9 juin 2023](#) institue une obligation d'information de l'inspection du travail en matière d'accident du travail, lorsque celui-ci entraîne la mort du salarié

L'obligation d'information s'applique à compter du 12 juin 2023

L'information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi, et doit être donnée dans les 12 heures du décès (ou dans les 12 heures suivant la connaissance du décès, s'il n'a pu en avoir connaissance au moment de la survenance)

Elle comporte les éléments suivants :

1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;

2° Le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;

3° Les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;

4° Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;

5° L'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant ;

[Article R4121-5 du Code du travail](#)

Le non-respect de l'obligation d'information est passible d'une amende de 5^{ème} classe (1500€ pour une personne physique, 7500€ pour une personne morale), doublée en cas de récidive

Temps partiels thérapeutiques – consignes pour le traitement en DSN

Les périodes de travail réalisées à « temps partiel thérapeutique » suite à prescription médicale peuvent être réalisées en DSN depuis cette année

Des consignes ont toutefois été données par le GIP-MDS afin d'assurer une bonne transition entre la voie déclarative classique, et la nouvelle en DSN : ainsi en mars et avril, l'attestation de salaire TPT devait être réalisée même si le TPT était déclaré en DSN

→ Nouvelle consigne issue d'une [information net-entreprises du 8 juin 2023](#) : pour les mois de paie de mars à septembre 2023, l'attestation de salaire TPT doit être réalisée même si le TPT a été déclaré en DSN.

→ Pour les périodes de paie postérieures à septembre : attendre les nouvelles consignes déclaratives

→ Le GIP-MDS rappelle deux points importants :

- **La perte de salaire à renseigner en DSN doit être un montant positif.** Le seul cas amenant à inscrire un montant négatif est celui de la correction d'une erreur déclarée dans une DSN précédente et nécessitant d'annuler (-X euros) et remplacer (+Y euros) le montant. (La correction des montants « en différentiel » est exclu côté régime général).
- **Les temps partiels thérapeutiques doivent couvrir des périodes complètes et ne pas être découpés à la journée.** Par exemple, si un salarié est en TPT sur tout le mois (20 jours travaillés), il suffit de déclarer un unique bloc « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 » couvrant cette période et reprenant le total de la perte de salaire du salarié pour cette période.

Quand le trajet entre l'entrée du site de l'entreprise et le lieu de travail constitue-t-il du temps de travail effectif ?

Il arrive que l'entrée d'un site où est implantée l'entreprise soit éloignée de ses locaux, ce qui se traduit par un temps de trajet pouvant être plus ou moins important

Dans une décision récente ([Cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-12841](#)) le salarié avait 15 minutes de trajet à parcourir entre l'entrée du site d'exploitation d'une centrale nucléaire et les bureaux où se situait sa pointeuse, et réclamait le paiement d'heures supplémentaires à ce titre

Dans des cas comme celui-ci, la jurisprudence de la Cour de cassation se base généralement sur le critère « d'être à la disposition de l'employeur en se conformant à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles », avec une appréciation au cas par cas

En l'espèce, la Cour de cassation a rejeté la demande du salarié :

Pour rejeter la demande en rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que [les règles du règlement intérieur sur le site de la centrale] ne sont pas édictées par l'entreprise, [...] mais imposées par la société propriétaire du site, et, d'autre part, qu'avant d'atteindre les bureaux de la société [...], dans lesquels se situent les pointeuses, le salarié n'était pas à la disposition de cette société, pouvant vaquer entre le poste d'accès principal et son propre bureau, sans contrôle de la part de l'employeur. L'arrêt en déduit qu'il s'agit d'un temps de trajet ne pouvant être considéré comme du temps de travail effectif

Rémunération variable : attention à fixer les objectifs du salarié

Lorsque la rémunération variable dépend **d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur** dans le cadre de son pouvoir de direction, **à défaut de fixation desdits objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement.**

[Cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-23232](#)

Particularité de la décision : les objectifs étaient à définir ici unilatéralement par l'employeur, d'après le contrat de travail. Des décisions différentes ont déjà été rendues dans des cas où les objectifs étaient définis d'une autre manière...

Peut-on invoquer une circulaire URSSAF à l'appui d'un remboursement de cotisations indues ?

Dans un arrêt du 16 mars ([Cass. civ., 2e ch., 16 mars 2023, n° 21-19066](#)), la Cour de cassation répond à la question dans une affaire où un employeur demandait, par voie judiciaire devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, un remboursement de cotisations qu'il estimait indues.

L'indu, selon l'employeur, était lié aux dispositifs « réduction Fillon » et « TEPA » et résultait de **l'interprétation d'un article du Code de la sécurité sociale à la lumière de l'interprétation d'une circulaire DSS.**

La Cour de cassation souligne ici que :

- En application de l'article 12 du code de procédure civile, le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables, dont ne font pas partie les circulaires, dépourvues de toute portée normative
- Selon l'article L243-6-2 du code de la sécurité sociale, l'employeur ne peut opposer à l'URSSAF l'interprétation issue d'une circulaire publiée **que pour faire échec au redressement** de ses cotisations et contributions par l'organisme fondé sur une interprétation différente

On peut donc retenir que :

→ l'article L243-6-2 (dans sa rédaction actuelle, mise à jour depuis) **ne permet pas à l'employeur d'exiger le remboursement d'un indu en s'appuyant sur une circulaire : il ne sert qu'à faire échec à une rectification de la part de l'URSSAF ou un redressement lors d'un contrôle**

→ Pour demander le remboursement d'un indu, il convient donc de s'appuyer sur un fondement juridique différent

Plus de détails :

lexplicite.fr - [Quelle opposabilité des circulaires de sécurité sociale aux URSSAF ? Un droit limité du cotisant](#)

[RF Paye - Circulaires « sécurité sociale » et BOSS l'opposabilité aux URSSAF ne peut pas jouer pour un remboursement de cotisations indues](#)

Dispenses d'affiliation des ayants-droit : précisions jurisprudentielles

Pour être considéré « collectif et obligatoire » et ainsi bénéficier des exonérations attachées à la part patronale des cotisations le finançant, un régime de prévoyance complémentaire ne peut prévoir des cas de dispense d'affiliation que dans un cadre restreint par le Code de la sécurité sociale.

Ces cas de dispense (Récapitulés dans le [BOSS sous §800](#)) sont soit :

- **Facultatifs** : c'est-à-dire à prévoir par l'acte fondateur définissant le régime (à défaut, ils ne peuvent s'appliquer)
- **De droit** : dans ce cas, même sans être prévus dans l'acte fondateur, ils peuvent être invoqués par le salarié qui souhaite être dispensé d'affiliation

Parmi ces cas de dispense : **le fait pour un salarié de bénéficier par ailleurs, y compris en tant qu'ayant-droit, d'une couverture collective et obligatoire**, est prévu :

- a. En matière de remboursement de frais de santé spécifiquement : à [l'article D911-2, 3° a](#) du Code de la sécurité sociale : il s'agit d'un cas de **dispense de plein droit**
- b. Plus généralement, en matière de prévoyance : à [l'article D911-4](#) renvoyant à [R242-1-6](#) : il s'agit d'un cas de dispense « **facultatif** », valable uniquement s'il est prévu par l'accord

Remarque : dans l'arrêt évoqué ci-après, c'est le dernier cas de figure (b) ci-dessus qui est envisagé, mais il est probable que le raisonnement s'applique aussi bien pour le cas (a).

🏠 Lorsque c'est le salarié lui-même qui est bénéficiaire de la couverture collective et obligatoire d'un autre régime (par exemple un salarié multi-employeurs, qui serait déjà couvert au titre d'un autre contrat de travail), cela ne pose pas tellement de difficulté

🏠 Par contre, lorsque le salarié demande une dispense en déclarant **être couvert en tant qu'ayant-droit** par un autre régime collectif, les choses se compliquent

En effet, à part une ancienne circulaire DSS (circ. DSS/SD5B 2013-344 du 25 septembre 2013), abrogée et non reprise dans le BOSS en septembre 2022, aucun texte ne précise si l'extension aux ayants-droit de cet autre régime collectif doit être obligatoire pour ouvrir droit aux dispenses d'affiliation. Le BOSS renvoie simplement aux règles d'exonération de la cotisation patronale (et donc au caractère collectif et obligatoire du régime), mais cela n'ôte pas le doute, et par conséquent deux hypothèses se présentent :

→ Le salarié bénéficiaire, en tant qu'ayant-droit, d'une couverture collective peut-il demander une dispense d'affiliation **uniquement dans le cas où le régime en question prévoit la couverture des ayants-droit à titre obligatoire** ?

→ Ou bien le salarié bénéficiaire en tant qu'ayant-droit d'une couverture collective peut-il demander une dispense d'affiliation **même si son affiliation en tant qu'ayant-droit est facultative, à la seule condition que le régime soit collectif et obligatoire pour le salarié auquel il est rattaché ?**

La question est cruciale, car l'enjeu est la préservation des exonérations tenant à la part patronale des cotisations finançant le régime, et en pratique ce cas de dispense est régulièrement invoqué par les salariés. L'employeur se trouve donc dans la situation délicate de devoir demander au salarié si, en tant qu'ayant droit, sa couverture est obligatoire ou non.

Dans une affaire jugée récemment ([Cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-23743](#)), un employeur avait imposé à un salarié d'adhérer au régime de remboursement de frais de santé obligatoire mis en place dans l'entreprise, malgré la demande de dispense formulée par le salarié. Le salarié estimait qu'il pouvait légitimement demander une dispense d'affiliation au régime, car il était par ailleurs bénéficiaire, en tant qu'ayant-droit, du régime frais de santé de son épouse, et il demandait par conséquent le remboursement des cotisations qu'il estimait indûment prélevées sur son salaire. Seulement, pour l'employeur, cette affiliation en tant qu'ayant-droit ne lui permettait pas de demander une dispense d'affiliation au régime de frais de santé de son entreprise, car seule son épouse était affiliée à titre obligatoire : lui, en tant qu'ayant-droit, n'était affilié qu'à titre facultatif, conformément à la décision unilatérale mise en place dans l'entreprise de l'épouse.

La Cour de cassation apporte la solution suivante :

5. Selon l'article R. 242-1-6, 2°, f), du même code, dans sa rédaction issue du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, une faculté de dispense d'adhésion est prévue au bénéfice des salariés, lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

6. Aux termes de l'article 2.2 de l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

*7. Il en résulte que **la dispense d'adhésion au régime complémentaire collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise du salarié n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint.***

→ Ainsi, pour la Cour de cassation, **ce qui importe, c'est avant tout le caractère collectif et obligatoire du régime pour le salarié.** Dès lors que ce critère est rempli, que l'ayant-droit soit

rattaché au régime à titre facultatif ou obligatoire, il pourra dans un cas comme dans l'autre faire jouer la demande de dispense d'affiliation au régime de son propre employeur.

👉 Quelques réserves quant à la portée de cette décision néanmoins :

- Comme dit précédemment, dans cette affaire il était question d'un **cas de dispense « facultatif »**, qui devait être prévu par le régime. La source juridique, pour le cas de dispense d'ordre public réservé aux frais de santé, est différente. La rédaction similaire de ces textes permet toutefois de supposer que la décision soit applicable dans les deux cas
- Par contre, il faut souligner que cet arrêt est **rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation, puisqu'il s'agit d'un contentieux prud'homal** : la décision serait-elle appliquée de la même manière par les juges de la 2^{ème} chambre civile, si le contentieux portait par exemple sur un redressement URSSAF ?

Pour terminer, une remarque pratique : le BOSS ([§920](#)) précise les modalités accompagnant la demande de dispense du salarié :

Pour être admises, les dispenses d'adhésion doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande explicite de sa part, traduisant un consentement libre et éclairé. Quel que soit le motif de dispense, cette demande du salarié prend la forme d'une déclaration sur l'honneur qu'il remet à son employeur. Le salarié doit désigner dans sa déclaration l'organisme assureur lui permettant de solliciter la dispense ou la date de fin de droit. La déclaration doit également préciser les garanties auxquelles il renonce et comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Articles de presse spécialisée :

[netpme.fr - Dispense d'affiliation dun salarié déjà couvert par le régime santé de son conjoint nouvelles précisions jurisprudentielles](#)

[RF Paye - Prévoyance complémentaire d'entreprise : la Cour de cassation précise le cas de dispense d'affiliation « ayant droit" d'un salarié](#)

Prime de vacances Syntec – la question des salariés sortis

La Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, dite « Syntec », prévoit le versement d'une prime de vacances :

L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 p. 100 de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 p. 100 prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Ancien article 31 (remarque : l'article 7.3 applicable actuellement présente une rédaction similaire concernant la prime de vacances)

Le texte conventionnel donne peu d'indications, tant sur le montant de la prime que sur les modalités de versement (si bien qu'il a déjà fait l'objet de deux avis donnés par la commission nationale d'interprétation, en 1990 et en 1997) et il n'est pas difficile d'imaginer que certains

employeurs aient été contraints de recourir à leur propre interprétation du texte pour faire face à certaines situations.

Parmi les situations particulières à envisager : **Quid des salariés dont le contrat de travail n'est plus en cours au moment du versement de la prime ?**

Dans un arrêt du 7 juin ([Cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-25955](#)), opposant une entreprise à un CSE d'établissement et deux syndicats, la Cour de cassation a apporté une réponse en faisant preuve de pédagogie.

Exit l'idée d'un versement de la prime aux salariés déjà sortis : l'idée était déjà balayée en appel ([CA Paris, 28/10/2021, n° 19/16068](#)) en s'appuyant sur l'idée que la prime bénéficiait aux salariés, c'est-à-dire aux personnes liées par un contrat de travail à leur employeur, ce qui n'était pas le cas des salariés sortis (argument qui aurait pu être discuté, mais non remis en cause par les parties).

Le problème, pour le CSE et les syndicats, venait plutôt du fait que **l'employeur, pour calculer l'enveloppe globale de la prime de vacances, tenait compte uniquement des indemnités de congés payés des salariés présents au 31 mai et n'intégrait pas les indemnités de congés payés des salariés sortis avant le 31 mai.**

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement des juges du fond et casse l'arrêt d'appel :
→ *La prime conventionnelle de vacances est calculée sur la **masse globale des indemnités de congés payés réellement versée et constatée au 31 mai, laquelle inclut, en l'absence de disposition contraire, les indemnités de congés payés versées aux salariés ayant quitté l'entreprise en cours d'exercice***

Ce qui est intéressant d'autre part, c'est le rappel des juges quant à la **méthode interprétative** (déjà donnée dans de précédentes décisions) à appliquer face à une disposition conventionnelle :

Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire :

- *d'abord, en respectant la lettre du texte*
- *ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet*
- *et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.*

Articles de presse spécialisée :

[RF Paye - Syntec : quand l'assiette de calcul de la prime de vacances oppose un CSE et des syndicats à l'employeur](#)

[Tissot - Conventions collectives : l'assiette de calcul de la prime de vacances SYNTEC-CINOV au cœur d'un litige](#)

[Ogletree.fr - Article 31 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques \[...\]](#)