

SNP actus paie et sociale

74^{ème} épisode

Infos en bref :

Montant Net Social : Le BOSS lui dédie une rubrique

La [mise à jour du BOSS du 6 juillet 2023](#) reprend et complète la FAQ du ministère du travail sur le « Net Social », nouvelle mention obligatoire des bulletins de salaire depuis le 1^{er} juillet 2023. Une [rubrique est dédiée à ce net social](#) dans le BOSS depuis, et permet de réagir à de nombreux cas particuliers.

L'URSSAF met à jour le Guide du déclarant DSN

Le guide des déclarations DSN, présenté comme « complémentaire au cahier technique NeoDes », est disponible sur le site de l'URSSAF via le lien ci-dessous, mis à jour au 29/06/2023, et comporte de nombreuses instructions utiles à la réalisation des DSN et à la résolution de certains problèmes déclaratifs :

<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/DSN-Guide-declaration-regularisation-cotisations-sociales-Urssaf.pdf>

Émeutes – Activité partielle : des précisions sont apportées

Suite aux [annonces du gouvernement](#), les précisions sont données quant aux conditions de recours à l'activité partielle liée aux émeutes récentes :

<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45462>

Dans les grandes lignes :

Les entreprises affectées par les émeutes urbaines pourront recourir à l'activité partielle dans les conditions de droit commun, soit sur le fondement du motif « sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel », soit sur celui visant « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ».

[...]

Sont concernées par le bénéfice de l'activité partielle les entreprises victimes qui auraient subi des destructions matérielles (incendies, vitrines cassées, pillages), les entreprises dont l'activité est directement affectée par des mesures de police administrative (entreprises situées dans des zones soumises à couvre-feu pendant une période d'activité, entreprises affectées par l'impossibilité pour des salariés de se rendre sur le lieu de travail en raison de l'arrêt des transports), les entreprises dont l'activité est affectée par des consignes de prudence de la préfecture (entreprises réduisant leur activité ou fermant un établissement pendant une certaine période à la suite de conseils de fermeture non-contraignants émanant de l'autorité préfectorale). En revanche, les fermetures volontaires d'entreprises en l'absence de toute mesure contraignante ou de consigne de prudence ne seront pas éligibles à l'activité partielle.

Dans le cas où l'entreprise serait couverte par un contrat d'assurance prenant en charge, en cas de sinistre, les frais de personnel, l'autorisation de placement en activité partielle pourra être octroyée à titre temporaire, sous réserve que l'entreprise s'engage à procéder au reversement des sommes perçues à la clôture du sinistre.

La Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire – nouvel acteur de la retraite complémentaire

L'AGIRC-ARRCO annonce que la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire (CMRC) **gèrera à compter du 1^{er} janvier 2024** la retraite complémentaire des salariés travaillant pour des entreprises implantées à Monaco

Un transfert des droits des salariés encore actifs avant le 31 décembre 2023 aura lieu, au titre des périodes réalisées à Monaco

Une [foire aux questions](#) apporte diverses précisions notamment quant aux nouvelles modalités déclaratives d'embauche, quant à la nature (plus de CET ni d'APEC) et au recouvrement des cotisations (paiement mensuel, le 10 du mois suivant le versement des rémunérations), et une [autre foire aux questions](#) relative aux droits des salariés concernés

Stagiaires handicapés et DSN

Le GIP-MDS a apporté un éclairage, dans une [information du 28/06/2023](#), sur la question des stagiaires non rémunérés handicapés :

Les stagiaires non rémunérés par l'entreprise ne sont pas en paie. Par conséquent, ils ne sont pas à déclarer en DSN

Les seuls stagiaires attendus en DSN sont ceux présents dans la paie car ils perçoivent une rémunération au-dessus du seuil de franchise légal

Cependant, l'employeur peut, s'il le souhaite, valoriser le statut TH d'un stagiaire, même non rémunéré. Pour valoriser le statut TH d'un stagiaire non rémunéré, l'employeur doit alors déclarer en DSN ce statut pour sa prise en compte dans les effectifs annuels de BOETH

L'info en ligne donne les consignes déclaratives pour la DSN dans cette situation, tandis que la [fiche 2576](#) est mise à jour

Une loi visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche

La [loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023](#) est entrée en vigueur le 9 juillet 2023, et apporte de nouveaux droits aux **femmes victimes d'une interruption spontanée de grossesse** (fausse couche) :

- Indemnités journalières de sécurité sociale **sans carence** en cas de fausse couche survenant avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée ([CSS, article L323-1-2](#))
Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date encore à fixer par décret, non paru à ce jour, et au plus tard le 01/01/2024
- Protection contre la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, pendant les 10 semaines suivant la fausse couche intervenue entre les 14^{ème} et 21^{ème} semaine d'aménorrhée ([Code du travail, article L1225-4-3](#)), sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse

Remarque : les droits liés au maintien de salaire employeur (carence légale de 7 jours, ou conventionnelle) ne sont pas affectés par ces nouvelles dispositions, l'employeur n'aura donc pas forcément connaissance de la cause de l'arrêt de travail

Signature d'un accord-cadre sur le thème des travailleurs transfrontaliers en situation de télétravail

Dans un [communiqué de presse du 30 juin 2023](#), le ministère du travail annonce la signature d'un accord-cadre multilatéral avec pour objet la sécurité sociale des travailleurs transfrontaliers en situation de télétravail

Entre autres choses, cet accord permet à des télétravailleurs exerçant moins de 50% de leur télétravail dans leur état de résidence de se voir appliquer le régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel leur employeur a implanté son siège social, sous certaines conditions

[Accord-cadre relatif à l'application de l'article 16, paragraphe 1, du règlement \(CE\) n° 883/2004 en cas de télétravail transfrontalier habituel](#)

Plus d'informations :

[CLEISS - Télétravail transfrontalier : un Accord-cadre pour faciliter le maintien au régime de sécurité sociale de l'État d'emploi](#)

[RF Paye - Télétravail transfrontalier : un accord-cadre multilatéral pour limiter les changements de législation de sécurité sociale](#)

Prélèvement à la source – Une tolérance reconduite en 2024 en matière d'intéressement

Le site DSN-info indique dans une [mise à jour de la fiche 1852](#) qu'en 2024, comme en 2023, l'administration fiscale ne sanctionnera pas en cas d'absence de prélèvement à la source sur les sommes liées à l'intéressement lorsque c'est l'établissement financier qui les verse directement aux salariés :

Mesure de tolérance pour les années 2019 à 2024 : la non-application du prélèvement à la source sur ces revenus, dans le seul cas du versement de ces revenus par un établissement prestataire, n'emportera pas de sanctions de la part de l'administration fiscale pour les années 2019 à 2024.

Ces versements émanant d'un établissement prestataire doivent toutefois faire l'objet d'une déclaration de rattrapage au travers du dispositif PASRAU à réaliser par l'établissement prestataire au plus tard en mois principal déclaré de janvier de l'année suivant l'année de versement (au plus tard dans la déclaration de MPD de janvier N+1) [...].

A compter du 1er janvier 2025, le prélèvement à la source (PAS) devra être obligatoirement effectué sur tout versement immédiat réalisé par l'établissement prestataire, sous peine de sanctions.

L'établissement prestataire devra également déclarer au travers du dispositif PASRAU les sommes versées avec application du taux de PAS.

Monétisation de journées de RTT – précisions du BOSS sur l'imputation des exonérations

Dans une mise à jour du 23/06/2023, le BOSS apporte une précision sur les possibilités d'imputation des exonérations liées à la monétisation de journées de RTT (dispositif issu de la LFR du 16 août 2022) :

*[§490](#) : Dans le cas où la réduction est supérieure au montant des cotisations sur lequel elle s'impute (notamment en cas de réalisation de nombreuses heures supplémentaires, en parallèle du rachat de journées de RTT), le reliquat de réduction peut être imputé sur les cotisations salariales d'assurance vieillesse dues au titre des **périodes d'emploi postérieures** à celle donnant lieu à rémunération des heures supplémentaires ou des journées de RTT.*

Le GIP-MDS avait précisé en début d'année que l'imputation pouvait se faire « sur le mois suivant », la position du BOSS doit donc être considérée comme une mise à jour de cette instruction

Régime de préretraite d'entreprise – attention en cas de prise en charge de la cotisation d'anciens salariés par l'employeur

Dans deux arrêts du 22 juin 2023 (n° [21-15803](#) et [21-16070](#)), la Cour de cassation s'est prononcée quant au régime à appliquer aux sommes versées par un employeur qui, dans le cadre d'un accord d'entreprise prévoyant un dispositif de départ anticipé en fin de carrière, prenait en charge à la place des anciens salariés partis en préretraite les cotisations au régime de prévoyance et de retraite supplémentaire.

Les cotisations salariales aux régimes de retraite ou de prévoyance que l'employeur prend en charge à la place des anciens salariés constituent des avantages entrant dans l'assiette de [la contribution de 50% prévue par [l'article L137-10](#) du Code de la sécurité sociale sur les avantages de préretraite].

[...]

La prise en charge par l'employeur, à la place des anciens salariés en situation de préretraite, des cotisations de prévoyance et de mutuelle, dans le cadre du dispositif de départ anticipé en fin de carrière, constituait un avantage de retraite entrant dans l'assiette de la cotisation prévue à [l'article L. 131-2](#) du code de la sécurité sociale [(cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès au taux de 1,70 %)] et dans celle de la CSG et de la CRDS.

Publication de la loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie grave

La [loi 2023-622 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité a été publiée au JO du 20 juillet 2023, et est applicable depuis le 21 juillet.

Nouveauté 1 : modification des jours (ouvrables) pour certains évènements familiaux

- Congé pour décès d'un enfant : il passe à 12 jours
- Congé pour décès d'un enfant décédé avant ses 25 ans (ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent, ou si la personne décédée avait moins de 25 ans et était à la charge effective et permanente du salarié) : il passe à 14 jours
- Congé pour annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : il passe à 2 jours

Nouveauté 2 : protection du salarié lors du congé de présence parentale

- L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pendant le congé de présence parentale sans justifier d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant
- Le salarié peut également demander de manière plus souple le renouvellement de son congé, sans passer par le service de contrôle médical
- Le salarié bénéficie aussi d'assouplissements dans ses demandes d'allocations auprès de la CAF

Nouveauté 3 : facilitation du télétravail pour les aidants

La loi met en place des obligations à la charge de l'employeur en vue de faciliter le recours au télétravail pour certains aidants

[RF Paye - Loi sur les parents d'enfants gravement malades : le point en tableaux récap' après la publication au JO](#)

[Tissot - Protection des salariés ayant un enfant malade : la loi est publiée](#)

Forfaits jours : la Cour de cassation valide les dispositions d'une convention collective... et invalide celles de deux autres !

Le dispositif des « forfaits annuels en jours », mis en place après le passage aux 35 heures pour donner plus de souplesse aux employeurs dans la gestion du temps de travail de certains salariés, est régulièrement l'objet de contentieux, depuis une dizaine d'années, liés à la remise en cause de la validité des textes conventionnels qui sont leur fondement. La Cour de cassation, en application notamment du droit international, est en effet amenée à se prononcer sur la validité des accords de branche ou d'entreprise qui prévoient la possibilité, dans les secteurs ou les entreprises couvertes par ces textes, de conclure avec certains salariés des conventions individuelles de forfait en jours.

Dans trois arrêts récents, la Cour de cassation s'est prononcée sur la validité des accords prévoyant le recours au forfait jours dans différentes branches professionnelles :

- **Convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du Bâtiment : texte validé**

[Cass. soc. 5 juillet 2023 n°21-23294](#)

Texte en cause : Convention collective du 12 juillet 2006, avenant n°3 du 12 décembre 2012 [...] *L'article 4.2.9 prévoit [...] que l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos, qu'un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) est tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, que ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice, de sorte que répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos et assurent ainsi le contrôle de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires [...].*

- **Convention collective de l'automobile : texte invalidé**

[Cass. soc. 5 juillet 2023 n°21-23222](#)

Texte en cause : Convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile du 15 janvier 1981, avenant du 3 juillet 2014 [...] *Les dispositions des articles 1.09 f et 4.06 de la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981, dans leur rédaction issue de l'avenant du 3 juillet 2014, qui se bornent à prévoir que la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, que les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail, que compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet, que ce document de suivi du forfait fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés et rappelle la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, que le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique dont l'objectif est notamment de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée, **en ce qu'elles ne***

permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié [...].

- **Convention collective des prestataires de service : texte invalidé**

[Cass. soc. 5 juillet 2023 n°21-23387](#)

Texte en cause : Convention collective du personnel des prestataires services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, accord RTT du 11 avril 2000
[...] L'article 2.8.3. de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, attaché à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, qui se borne à prévoir que l'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif faisant en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de réduction du temps de travail, ce document pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, et que les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant, **sans instituer de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé [...].**

Dans les deux derniers cas, concernant les dispositifs invalidés (Automobile, Prestataires de service), la conséquence est importante :

Un contrat de travail fonctionnant sur le principe des forfaits jours nécessitant inévitablement, pour que ce forfait jours soit valable, un accord de branche ou un accord d'entreprise en prévoyant la possibilité, **si l'accord forfait jours tombe, le forfait jours des salariés tombe aussi**. On retombe donc dans une durée de travail « classique », en heures.

→ **Les salariés avec qui a été conclue une convention individuelle de forfait jours, en faisant uniquement référence aux dispositions conventionnelles citées ci-dessus, peuvent donc se prévaloir de la nullité de cette convention de forfait, et agir en justice pour demander notamment des rappels d'heures supplémentaires.**

Dans ces deux branches professionnelles, à moins qu'un accord d'entreprise ait été substitué à l'accord de branche pour la mise en œuvre et l'organisation des forfaits jours, il existe un risque juridique sur tous les contrats de travail assortis d'une convention de forfaits en jours.

Remarque : depuis [la « Loi travail » du 9 août 2016](#), bien que de nouvelles obligations aient été ajoutées au contenu des accords collectifs, **il existe une possibilité de sécuriser**, dans une certaine mesure, les conventions individuelles de forfait conclues avec les salariés lorsque les accords collectifs ne sont pas conformes aux garanties exigées :

L'article L3121-65 du Code du travail prévoit ainsi que, lorsque l'accord collectif portant sur les forfaits jours n'est pas conforme (*mais encore faut-il s'assurer qu'il existe*), l'employeur peut pallier aux lacunes de l'accord en question sous réserve :

- D'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

- De s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- D'organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ;
- De communiquer au salarié les modalités d'exercice de son droit à la déconnexion. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17.

Cette solution palliative fait généralement l'objet d'un accord d'entreprise, mais devrait pouvoir être mise en œuvre également par décision unilatérale, voire par voie contractuelle avec chaque intéressé. Encore faut-il que ces obligations soient, en pratique, respectées tout au long de la vie du forfait.

Remarque finale : les forfaits jours sont souvent vus comme une solution offrant une certaine souplesse à l'employeur en matière de gestion du temps de travail, mais il ne faut pas négliger les nombreuses contraintes qu'ils impliquent, que ce soit d'un point de vue juridique, RH ou paie.

Pour aller plus loin :

[Ellipse avocats - Sécuriser les conventions de forfait annuel en jours au niveau de l'entreprise](#)

[Editions Législatives - Forfait annuel en jours : les dispositions conventionnelles jugées insuffisantes par la Cour de cassation](#)

[RF MyActu - Forfait-jours : la Cour de cassation se prononce sur la validité de trois conventions collectives](#)

[\(un article de 2021\) Liaisons sociales - Forfait-jours : accords de branche invalidés par la Cour de cassation](#)