

SNP actus paie et sociale

75^{ème} épisode

Infos en bref :

BOSS – Précisions sur le prorata de plafond pour les salariés à temps partiel

D'après le BOSS, l'employeur d'un salarié à temps partiel peut appliquer, de sa propre initiative, un plafond de sécurité sociale proratisé aux salariés à temps partiel, en tenant compte de la durée contractuelle de travail et des heures complémentaires, rapportée à la durée légale. Dans sa rédaction applicable au 01/09/2023, le BOSS précise désormais que **le salarié à temps partiel et l'employeur ont la possibilité de renoncer à cet ajustement du plafond pour cotiser, sans réduction de plafond, comme si le salarié était à temps plein**.

C'est donc d'un commun accord que le plafond de sécurité sociale peut être appliqué sans prorata : le BOSS fait ainsi du prorata de plafond pour temps partiel un principe. On remarquera que les paragraphes suivants, concernant le forfait jours réduit et le temps partiel thérapeutique, bien qu'ils permettent l'application d'une méthode similaire, ne suivent pas les mêmes formalités (le principe est le plafond complet, l'exception est le plafond réduit) : *Le recours à cette possibilité implique de recueillir, par tout moyen, le consentement du salarié concerné*.
[BOSS, Règles d'assujettissement, Assiette générale, §800](#)

Bonus-Malus sur cotisation d'assurance-chômage – nouveautés pour la prochaine modulation

[L'arrêté du 25 août 2023](#) donne les taux de séparation médians constatés dans les 7 branches concernées par le dispositif de modulation de la cotisation d'assurance-chômage

- L'URSSAF doit communiquer aux employeurs concernés les taux de cotisation modulés, en fonction du taux de séparation propre à l'entreprise, applicables pour la période de septembre 2023 à août 2024
- Les taux modulés ont été communiqués à partir du 4 septembre, [d'après le site net-entreprises](#), la communication étant réalisée par CRM en DSN
- Ces taux sont à utiliser pour le calcul des cotisations dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} septembre 2023
- L'URSSAF, dans une [actualité du 1^{er} septembre 2023](#), a annoncé l'application d'une tolérance pour la période de septembre 2023, notamment dans les cas de fin de contrat en début de mois :
 - *si votre entreprise était déjà concernée par le dispositif dit de « bonus-malus » sur la période de septembre 2022 à août 2023, il sera admis que le taux de cotisation appliqué pour le mois de septembre, soit identique à celui appliqué pour le mois d'août 2023*
 - *en revanche, si votre entreprise n'était pas concernée par le dispositif dit de « bonus-malus » sur la période de septembre 2022 à août 2023, et qu'elle entre dans le dispositif pour la nouvelle modulation (septembre 2023-août 2024), il sera admis pour le mois de septembre, que le taux de cotisation appliqué ne tienne pas compte de la modulation*

Pour information, les taux de séparation donnés par l'arrêté sont les suivants :

SECTEUR D'ACTIVITÉ	TAUX DE SÉPARATION MÉDIAN (1ER JUILLET 2022 - 30 JUIN 2023)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	185,96 %
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	55,65 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	10,85 %
Hébergement et restauration	86,07 %
Transports et entreposage	44,33 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	98,68 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	96,66 %

Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : 5 points à retenir pour la réforme au 1^{er} septembre

La [LFRSS pour 2023](#) modifie radicalement le régime de l'indemnité de rupture conventionnelle et de mise à la retraite à partir du 1^{er} septembre 2023 (cf Newsletter SNP - 2023-04 - partie 2). Quelques points à retenir pour aborder ce changement de la rentrée :

→ La taxe sur les indemnités de mise à la retraite passe de 50% (sur la totalité) à 30% (sur la partie exonérée)

Jusqu'au 31 août 2023, les indemnités de mise à la retraite, que leur montant soit inférieur ou supérieur aux seuils d'exonération, étaient assujetties à une contribution patronale spécifique de 50% sur la totalité de leur montant.

A compter du 1^{er} septembre 2023, cette contribution patronale spécifique ne sera applicable que sur la fraction d'indemnité de mise à la retraite exonérée de cotisations, et au taux de 30%.

→ La contribution applicable à l'indemnité de RC passe de 20% à 30%

La fraction d'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations est toujours assujettie à une contribution patronale : il ne s'agit plus du forfait social à 20% mais d'une « contribution unique » à 30% au 1^{er} septembre 2023.

→ Plus besoin de vérifier les droits à la retraite du salarié pour déterminer le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle

Jusqu'au 31 août 2023, le régime des indemnités de rupture conventionnelle était double :

- L'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite était soumise à cotisations en totalité (l'URSSAF pouvait à ce titre demander à l'employeur de justifier que le salarié n'était pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, à partir d'un certain âge)
- L'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite bénéficiait du régime d'exonération calé sur le régime fiscal (CGI, art. 80 duodécies), plafonné à 2 PASS

A compter du 1^{er} septembre 2023, le régime d'exonération qui était réservé aux salariés n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite est étendu aux salariés qui peuvent demander leur pension de retraite, il n'y a donc plus deux régimes différents.

→ Toujours besoin de vérifier les droits à la retraite du salarié pour déterminer le régime fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

L'unification au 1^{er} septembre 2023 des régimes d'exonération mentionnée au point précédent n'a été prévue que pour le volet social du régime.

Concernant le régime fiscal, aucun changement au 1^{er} septembre :

- L'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite est toujours soumise à impôts en totalité
- L'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite est toujours exonérée dans les limites prévues par l'article 80 duodecies du CGI

Tant que le législateur n'aura pas harmonisé les régimes social et fiscal, il conviendra donc de vérifier les droits à retraite du salarié et de conserver tout justificatif utile le cas échéant.

→ L'application du nouveau régime social des indemnités s'applique en fonction de la date du terme du contrat de travail

Le BOSS ([actualité du 16 août 2023](#)), à défaut de précision légale, a récemment précisé que la bascule du régime des indemnités dépendait de la date du terme du contrat de travail. Ainsi :

- Pour la mise à la retraite : c'est le dernier jour du préavis qu'il faut prendre en compte
- Pour la rupture conventionnelle : c'est le jour de la rupture du contrat de travail (qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'administration) qui sera pris en compte

Peu importe, d'après le BOSS donc, la date de versement de l'indemnité, ou la date de notification de la mise à la retraite, ou la date de la signature de la RC.

entreprendre.service-public.fr - [Rupture conventionnelle et mise à la retraite : modification de la contribution de l'employeur](#)
[focusrh - Rupture conventionnelle : ce qui va changer au 1er septembre 2023](#)