

SNP actus paie et sociale

77^{ème} épisode

Infos en bref :

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : les employeurs peuvent déclarer sur net-entreprises

Une [information du 29 septembre 2023](#) donnée par le site ameli.fr indique que le Compte entreprise, accessible depuis le compte net-entreprises de l'employeur, permet désormais de saisir les dates des congés de paternité et d'accueil de l'enfant

Le service ne permet de saisir que les congés pris après le 27 septembre 2023 : si une période antérieure au 27 septembre est indemnisée, le service ne doit pas être utilisé

La marche à suivre indiquée par l'information d'ameli.fr :

- Souscrire l'accès au "compte entreprise – vos démarches Maladie et Risques professionnels"
- Souscrire l'accès pour déclarer les "Attestations de salaire pour le versement des IJ"
- Accéder au "Compte Entreprise" et "Gérer un dossier d'indemnités journalières"
- Il serait ensuite possible de consulter et compléter les dossiers de ses salariés, dans l'onglet "Suivre un dossier d'indemnités journalières"

Un « Guide apprentissage et handicap » est diffusé

Le gouvernement met en ligne sur travail.gouv un « [Guide apprentissage et handicap](#) »

Sur la [page de présentation](#) du guide, il est indiqué qu'il est « destiné aux apprentis, centres de formation d'apprentis (CFA) et employeurs privés ou publics »

Le contrat d'apprentissage est accessible dès l'âge de seize ans et, pour les apprentis bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), sans limite d'âge maximal

Pour rappel, ce contrat permet de bénéficier d'aides et d'aménagements particuliers

Précisions sur les congés dans le cadre d'une adoption

Le [décret 2023-873 du 12 septembre 2023](#) apporte des précisions quant aux modalités de prise des congés exceptionnels dont bénéficient les salariés qui adoptent un enfant (ces mesures sont en vigueur depuis le 15 septembre 2023) :

- Le congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date
- Ce congé peut être fractionné :
 - en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune
 - y compris quand il est réparti entre les deux parents : il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune
- Le congé pour évènement familial de 3 jours dont bénéficie le salarié adoptant commence à courir, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée

Les CP acquis avant le congé parental doivent être reportés

Une décision de la Cour de cassation ([Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-14.043](#)) a été rendue le même jour que la fameuse jurisprudence sur l'acquisition des congés payés pendant la maladie (cf *Newsletter SNP - 2023-09 - partie 2*), concernant le sort des congés payés à l'issue du congé parental. Un peu plus discrète toutefois, cette décision était moins surprenante car, d'une part, annoncée depuis longtemps comme inéluctable par la Cour de cassation au regard de la jurisprudence communautaire, et d'autre part consacrée dans la loi d'adaptation au droit européen depuis le début de l'année (le texte n'était pas encore applicable dans cette affaire).

*« Il résulte des articles L. 3141-1 et L. 1225-55 du code du travail, interprétés à la lumière de la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, que **lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail** »*

- Le salarié en congé parental n'acquiert pas de CP pendant son congé parental
- En revanche, les CP acquis avant le congé parental sont reportés à l'issue de son absence
- Pas de limite prévue pour le report
- Cette règle est applicable, légalement, depuis le 11 mars 2023 ([loi 2023-171 du 9 mars 2023](#)) mais la nature jurisprudentielle de cette décision permet de l'appliquer avec effet **rétroactif aux congés acquis avant cette date**

[RF Paye - Congés payés acquis avant un congé parental : le droit au report consacré par la Cour de cassation](#)

[Tissot.fr - Congés payés : un nouveau cas de report](#)

Temps partiel thérapeutique et Participation

Dans un arrêt récent ([Cass. soc. 20 septembre 2023, n° 22-12293](#)), la Cour de cassation a précisé l'incidence du temps partiel thérapeutique sur la répartition de la réserve spéciale de participation (RSP) entre les bénéficiaires.

Il résulte de la combinaison de [l'article L. 1132-1 du code du travail et des articles L. 3322-1 et L. 3324-5 du même code, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019] que la période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise, de sorte que le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'assiette de la participation due à ce salarié est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Première conséquence à tirer de cet arrêt : le temps partiel thérapeutique suite à un accident de travail ne doit pas diminuer les droits à participation du salarié : lors de la répartition de la RSP, il faut ignorer la période de temps partiel thérapeutique, ce qui implique de calculer la part du salarié en rétablissant son salaire selon ce qu'il percevait avant son temps partiel thérapeutique.

Remarque : ce qui est intéressant c'est le fondement de cette décision : les juges se sont appuyés sur le **principe de non-discrimination en raison de l'état de santé**. Ils ont invalidé le raisonnement des juges du fond qui avaient abouti au même résultat, mais en essayant de considérer que le temps

partiel thérapeutique suite à un AT/MP avait les mêmes conséquences qu'un AT/MP (la loi impose de considérer les périodes d'AT/MP à du travail effectif en matière de participation, mais ne dit rien sur le temps partiel thérapeutique).

Extension possible de cette décision : il est possible que cette décision soit transposable également en cas de temps partiel thérapeutique faisant suite à une maladie « classique » ou un accident non-professionnel, étant donné que la justification repose sur le principe de non-discrimination

Autre extension possible : il est probable que cette « neutralisation » du temps partiel thérapeutique doive être appliquée également en matière d'intéressement.

Une portée plus large ? Difficile de dire si ce principe de non-discrimination en raison de l'état de santé peut s'appliquer également en matière d'arrêt de travail d'origine non-professionnelle. En l'espèce, il s'agissait surtout de ne pas faire de discrimination entre « ceux qui travaillaient normalement » et « ceux qui travaillaient mais avec une durée réduite en raison de l'état de santé ».

Peut-être encore un appel de la Cour de cassation au législateur, cette fois afin de donner un cadre « droit du travail » au temps partiel thérapeutique, qui n'est aujourd'hui qu'une notion « sécurité sociale » ?

[RF Paye - Le temps partiel thérapeutique doit être ignoré lors de la répartition de la participation sinon c'est une discrimination en raison de l'état de santé](#)
[Legisocial - Temps partiel thérapeutique et participation : la Cour de cassation précise](#)

Quand un « prêt » consenti à un mandataire social devient une rémunération

Par convention, un mandataire social (président de SAS) avait bénéficié du versement d'une certaine somme d'argent pendant 3 ans (il avait été autorisé à prélever le compte courant d'un associé), à l'issue desquels il était convenu qu'il en rembourserait l'intégralité les années suivantes, ce qui avait bien été le cas, la dette ayant été remboursée (par remboursements, et acte de cession d'actions).

Pour l'URSSAF, les montants prélevés par le dirigeant devaient être soumis à cotisation au moment de leur versement, peu important que la somme ait été remboursée par la suite.

La Cour de cassation a suivi les arguments de l'URSSAF en considérant que :

- Le Président de SAS est affilié au régime général de la sécurité sociale
- Une somme mise à la disposition d'un tel dirigeant est réputée être versée à titre de rémunération
- Elle doit par conséquent être soumise à cotisation dès le moment de son versement
- Le fait que la somme soit remboursée ultérieurement par le bénéficiaire n'a pas d'incidence sur ce régime social

Il y avait donc lieu, d'après les juges, de soumettre les sommes à cotisations et le redressement URSSAF a été confirmé.

[Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 7 septembre 2023, 21-22.085, Inédit](#)

Déclaration des heures supplémentaires en DSN en 2024

Dans une [publication du 13 septembre 2023](#), net-entreprises donne des instructions quant aux futures modalités déclaratives DSN concernant les heures supplémentaires à compter de janvier 2024 :

- Les heures supplémentaires défiscalisées ne seront plus à inclure dans la rémunération nette fiscale :

Non intégration du montant des heures supplémentaires exonérées (HSE) dans la RNF

A partir de 2024, les montants déclarés en HSE ne seront plus pris en compte dans la RNF, que ce soit pour des heures supplémentaires effectués en 2024 ou en corrections d'heures 2023.

- Il faudra exclusivement les déclarer dans un nouveau bloc (avec des précisions quant aux éventuelles corrections des périodes jusqu'à 2023) :

Usage du nouveau bloc « S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net »

A noter que les montants des HSE 2024 devront être déclarés exclusivement dans le nouveau bloc « S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net » alors que les corrections des HSE versées avant 2024 bénéficient de la déclaration soit via bloc « S21.G00.51 – Rémunération » ou alors via la bloc « S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net ».

- Net-entreprises avertit que pour les sociétés en décalage de paie (rémunération de décembre 2023 versée en janvier 2024) la version de norme ne sera pas à jour :

Cas particulier du décalage de paie

Dans les cas de décalage de paie (HSE constatées en décembre 2023 et versées en janvier 2024), la version de norme DSN 2024 ne sera pas encore opérationnelle sur le Mois Principal déclaré de Décembre 2023.

Seul l'usage du type « 026 – Heures supplémentaires exonérées (y compris journées de RTT monétisées) » du bloc « S21.G00.51 – Rémunération » sera possible, avec une datation à la date de versement.

- Par contre, le communiqué rappelle que la déclaration des heures supplémentaires dans le bloc activité ne change pas :

NB : *La déclaration des heures supplémentaires au sein du bloc « Activité – S21.G00.53 » n'évolue pas et celles-ci doivent être déclarées en cohérence avec leur date de réalisation.*