

SNP actus paie et sociale

78^{ème} épisode

Infos en bref

PMSS 2024

Le [BOSS annonce](#) que le montant du **plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2024 s'élèvera à 3864€**

L'arrêté reste à paraître au JO pour que cette annonce soit « officielle »

Un tutoriel vidéo pour le Compte Entreprise

Dans [ce rapide tutoriel vidéo](#) mis en ligne sur le site Youtube, la CPAM du Finistère montre l'utilisation du service « Compte Entreprise » pour la gestion d'un congé de paternité fractionné

Grands déplacements en Outre-Mer : modification des limites d'exonération

Les limites d'exonération applicables aux allocations forfaitaires versées à l'occasion de situations de grands déplacements en outre-mer ont été revalorisées par [arrêté publié au JO du 21 septembre 2023](#) (applicables donc à compter du 22/09/2023)

L'URSSAF récapitule sur son site internet les [barèmes actualisés](#) avec ces nouvelles données

Participation de l'employeur à la complémentaire santé pour les ayants-droits

Le BOSS, dans une mise à jour du 26/10/2023 ([Protection sociale complémentaire §750](#)), reprend une position de l'administration déjà affichée dans une ancienne circulaire de 2015

La question concerne la participation de l'employeur au financement des régimes de complémentaire santé (cotisation patronale de mutuelle)

Le BOSS rappelle ainsi que **lorsque le régime collectif prévoit l'affiliation obligatoire des ayants droit, l'employeur a l'obligation de prendre à sa charge au moins 50% de la cotisation globale**, dite « famille »

La participation à hauteur de 50% minimum ne concerne donc pas seulement le salarié (seul visé par la généralisation de la couverture santé) mais plus largement la globalité de la cotisation que le régime rend obligatoire, quels que soient les bénéficiaires

Majorations pour heures supplémentaires et prime de dimanche travaillé

La jurisprudence s'est prononcée récemment sur le fait de savoir si les indemnités versées à un salarié en contrepartie du travail réalisé le dimanche et les jours fériés doivent être incluses dans la base de calcul des heures supplémentaires (et exonérations y attachées) même lorsque ces indemnités consistent en un montant forfaitaire

L'argument retenu par la cour est le suivant :

Les éléments de rémunération, dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié, doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires

Par conséquent, **les majorations pour heures supplémentaires doivent intégrer les éventuelles indemnités perçues par des salariés pour travail du dimanche et des jours fériés** car elles sont directement liées à l'activité personnelle du salarié :

- Qu'il s'agisse d'indemnités versées **en fonction de la durée travaillée** par les salariés (ex : majoration des heures de dimanche ou de jours fériés)
- Ou qu'il s'agisse d'indemnités d'un **montant forfaitaire** (indépendant de la durée de travail accomplie ces jours-là)

Pour information, il s'agissait d'un contentieux lié à un redressement URSSAF portant sur les exonérations attachées aux heures supplémentaires ([Cass. civ., 2e ch., 19 octobre 2023, n° 21-19710](#))

Précisions de la jurisprudence sur les suppléments d'intéressement/participation

Dans un arrêt du 19/10/2023 ([Cass. civ., 2e ch., 19 octobre 2023, n° 21-10221](#)), la Cour de cassation a validé un contrôle URSSAF qui portait sur les exonérations attachées aux sommes versées dans le cadre de suppléments de participation et d'intéressement

Il s'agit d'une nouveauté car d'un point de vue juridique la solution n'était pas évidente

Dans cette décision, il semble que les juges entendent poser des conditions liées au formalisme entourant le supplément d'intéressement ou de participation, en fonction de l'accord d'origine qu'il vient compléter

lorsque l'augmentation de la réserve spéciale de participation est négociée par la voie collective, le supplément de participation doit faire l'objet d'un accord spécifique prévoyant les modalités de répartition entre les salariés. Pour ouvrir droit à exonération, cet accord spécifique doit avoir été déposé

[...]

lorsqu'un accord d'intéressement a été négocié dans l'entreprise, l'employeur ne peut mettre en oeuvre un supplément d'intéressement qu'en application d'un accord spécifique dont l'objet est de prévoir les modalités de répartition du supplément d'intéressement. Pour ouvrir droit à exonération, cet accord spécifique doit avoir été déposé

Le fait, comme l'avancé l'employeur, que les suppléments aient été décidés lors des NAO, qui sont déposées à la DIRECCTE, n'a pas suffi

Il semble par conséquent qu'il faille en déduire :

- Accord de participation ou d'intéressement négocié et déposé = le supplément éventuel doit faire l'objet d'un accord spécifique et doit être déposé
- Accord de participation non négocié (ex : d'autorité) = le supplément éventuel peut être décidé par décision unilatérale
- Accord d'intéressement non négocié (ex : décision unilatérale) = le supplément éventuel peut être décidé par décision unilatérale

La décision manque toutefois de clarté, comme le pointent certains articles de presse spécialisée (cf ci-dessous), et il est plus que recommandé de consulter un professionnel du droit pour sécuriser la mise en place des futurs suppléments d'intéressement et de participation pour éviter de perdre le bénéfice des exonérations

[RF Paye - Supplément de participation et d'intéressement : redressement URSSAF, une décision de la Cour de cassation qui alerte les entreprises et leurs conseils](#)

[Open.lefebvre-dalloz - Supplément d'intéressement ou de participation : la conclusion d'un accord spécifique est-elle un prérequis ?](#)

CDD multi-remplacements et DSN

Les « [CDD multi-remplacements](#) » sont un dispositif dérogatoire faisant l'objet d'une expérimentation sur 2 ans dans certains secteurs

L'objet est de permettre le remplacement de plusieurs personnes absentes successivement sans avoir à passer par la conclusion de plusieurs contrats de travail

Le [GIP-MDS via une info diffusée le 27 octobre sur net-entreprises](#) a appelé à la vigilance des employeurs quant au traitement des CDD multi-remplacements en DSN, car le « CDD multi-remplacement » n'existe pas en tant que tel dans la norme

D'après ce communiqué, les employeurs doivent s'efforcer de *ne regrouper au sein de ce CDD unique que des CDD homogènes sur les différentes informations décrivant en DSN ce « contrat »*

En d'autres termes, même si le cadre juridique de cette dérogation ne limite pas les possibilités de remplacements, nous vous recommandons pour des questions de faisabilité et de sécurisation de vos informations déclarées en DSN de faire en sorte que les remplacements en question concernent des postes homogènes sur leurs différentes données descriptives, avec cumul des rémunérations dues au titre de chacun des remplacements dans ce CDD d'ensemble qui devient ainsi un contrat « chapeau ».

Sur Silae, l'éditeur indique que « les modalités de gestion en pratique restent incertaines » et rappelle que, pour faire écho aux informations ci-dessus, le CDD multi-remplacement n'est pas géré en tant que tel par le logiciel

Contrôle URSSAF – le contrôleur ne peut pas solliciter n'importe qui dans l'entreprise

Dans une affaire jugée le 28 septembre ([Cass. civ., 2e ch., 28 septembre 2023, n° 21-21633](#)), les juges ont rappelé que lors d'un contrôle URSSAF **les inspecteurs du recouvrement ne sont pas autorisés à solliciter des documents d'un salarié de l'employeur qui n'a pas reçu délégation à cet effet**

D'autre part, la lettre d'observations ne mentionnait pas les documents consultés

L'arrêt constate que l'inspectrice chargée du recouvrement a directement demandé à une salariée du service de la comptabilité de la société de lui fournir par courriel, un tableau portant sur l'application par celle-ci de la réduction sur les bas salaires pour certains employés en 2011, 2012 et 2013, données au vu desquelles le redressement litigieux a été opéré, sans qu'il soit établi que cette salariée avait reçu autorisation de l'employeur de répondre à cette demande. Il relève encore que ce tableau ne figure pas dans la liste des documents consultés par l'inspecteur du recouvrement mentionnés dans la lettre d'observations

Le contrôle en l'espèce devait donc être annulé

Un article de la Revue Fiduciaire sur le sujet : [RF Paye - Documents consultés lors d'un contrôle URSSAF : quand deux erreurs d'un agent de contrôle entraînent la nullité du redressement](#)

Limites d'exonération retraite et prévoyance : articulation avec les caisses de congés payés

La part patronale finançant les régimes de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire est habituellement exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôts sur le revenu. Ces exonérations sont conditionnées dans leur principe (régimes collectifs et obligatoires).

Ces exonérations sont également conditionnées au respect de certaines limites de montant : ainsi, *le montant annuel des contributions des employeurs à un régime de retraite supplémentaire est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour sa part n'excédant pas la plus élevée des deux limites suivantes : 5 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale ou 5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de cinq fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.*

Pour apprécier ces limites d'exonération, il est tenu compte de la rémunération versée au salarié par l'employeur, mais quid lorsque l'employeur adhère à une caisse de congés payés ? peut-il tenir compte, pour augmenter ces limites, de la rémunération des indemnités versées au salarié par la caisse de congés payés ?

⚠ La Cour de cassation a répondu par la négative ([Cass. civ., 2e ch., 28 septembre 2023, n° 21-24048](#)) :

les rémunérations [à prendre en compte], pour la détermination du plafond d'exonération des contributions patronales [de retraite supplémentaire], sont celles qui sont versées par l'employeur, à l'exclusion de celles versées par un tiers

Il ne faut donc **pas tenir compte des indemnités servies par une éventuelle caisse des congés payés**

Compte tenu de la rédaction des textes, il paraît probable que le même raisonnement s'applique en matière de prévoyance complémentaire.

Si le calcul des limites d'exonération est encore flou pour vous :

👉 Il y a les développements du [BOSS](#) (pour prévoyance/mutuelle et retraite sup')

👉 Le site de l'URSSAF illustre également les calculs pour la [retraite supplémentaire](#) et la [prévoyance](#)

Comment concilier la transparence d'une prime d'objectif avec le souci de confidentialité ?

La rémunération de certains salariés est constituée en tout ou partie par des primes variables, pouvant être conditionnées notamment par la réalisation d'objectifs.

Ces clauses d'objectifs doivent respecter un certain formalisme, notamment être acceptées par le salarié et que les objectifs soient réalisables.

La jurisprudence impose en outre depuis plusieurs années le principe selon lequel *le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail* ([Cass. Soc, 18 juin 2008, 07-41.910](#)).

Ce principe de transparence à l'égard du calcul de la prime peut se heurter à des impératifs de confidentialité liés aux éléments déterminant son montant.

Dans une affaire récente (Cass. soc. 27 septembre 2023, n° 22-13083), un employeur avait porté à la connaissance des salariés certains éléments composant la partie variable de la rémunération, mais pas en totalité, estimant que l'élément restant était une « donnée discrétionnaire qu'il convient de garder confidentielle compte tenu du secteur d'activité concurrentiel qui a des objectifs mondiaux ».

La Cour de cassation a refusé à l'employeur la possibilité d'invoquer un impératif de confidentialité, estimant que :

Lorsqu'elle est payée en vertu d'un engagement unilatéral, une prime constitue un élément de salaire et est obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par cet engagement. Seule une clause précise définissant objectivement l'étendue et les limites de l'obligation souscrite peut constituer une condition d'application d'un tel engagement. Il en résulte que le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues.

Il convient donc de retenir que lorsqu'une clause d'objectif est prévue au contrat de travail, l'employeur doit s'attendre à devoir communiquer l'intégralité des éléments servant à son calcul, peu importe le caractère confidentiel de certains d'entre eux.

Plus d'infos sur cette jurisprudence : RF Paye - [Rémunération variable : l'employeur ne peut pas invoquer le caractère confidentiel d'une donnée de calcul pour refuser de la communiquer aux salariés](#)

Plus d'infos sur la clause d'objectif en général : [Un article du Cabinet Bensussan et Berenthal](#)