

SNP actus paie et sociale

79^{ème} épisode

Infos en bref :

Inscription au compte AT/MP

Le site de la sécurité sociale ameli.fr rappelle via une [publication du 2 novembre 2023](#) que les employeurs qui ne l'ont pas déjà fait doivent s'inscrire au compte AT/MP sur le site net-entreprises. Les employeurs doivent effectuer cette inscription avant le 11 décembre 2023.

L'enjeu est l'inscription, une fois l'adhésion au compte AT/MP faite, à la notification dématérialisée du taux AT/MP.

Le défaut d'inscription est passible d'une pénalité financière forfaitaire.

Instructions pour la déclaration en DSN de la cotisation unique de 30% sur les indemnités de rupture

Depuis le 1^{er} septembre 2023, le régime social des **indemnités de rupture conventionnelle individuelle** et de **mise à la retraite par l'employeur** [a changé \(cf article du service public pour mémoire\)](#) : ces indemnités sont désormais assujetties à une **contribution patronale unique au taux de 30%**.

Le GIP-MDS a donné ses instructions, via une [nouvelle fiche info DSN 2648](#), pour ce qui est de la déclaration de cette contribution en DSN :

A la maille agrégée :

Pour l'Urssaf, les contributions dues sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de la mise à la retraite définie par l'article L. 242-1 du code de la Sécurité Sociale doivent être déclarées, à partir du 1er septembre 2023, dans un bloc « Cotisation agrégée – S21.G00.23 » de code « 719 ».

A la maille individuelle :

La contribution due sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de la mise à la retraite définie par l'article L. 242-1 du code de la Sécurité Sociale doit être déclarée, à partir du 1er septembre 2023, dans un bloc « Cotisation individuelle – S21.G00.81 » de code « 093 - Contribution sur indemnités de mise à la retraite ».

Ce bloc devra être déclaré sous un bloc « Base assujettie – S21.G00.78 » de code « 03 - Assiette brute déplafonnée ».

Congés payés et maladie : deux QPC à suivre

Suite aux décisions rendues le 13 septembre 2023 (concernant l'acquisition des congés payés pendant la maladie, cf Newsletter SNP - 2023-09 partie 1), la Cour de cassation vient de renvoyer, [le 15 novembre 2023](#), devant le Conseil constitutionnel, deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) :

- Les dispositions du Code du travail (art. [L3141-1](#) et [L3141-5](#)) qui soumettent l'acquisition du droit aux congés payés à l'accomplissement d'un travail effectif portent-elles atteinte au droit à la santé et au repos inscrit dans le [Préambule de la Constitution de 1946](#) ?
- La différence faite par [l'article L3141-5 5°](#) entre les droits des salariés en maladie, selon l'origine professionnelle ou non de celle-ci, est-elle contraire au principe d'égalité ?

Si le Conseil constitutionnel répondait par l'affirmative, cela conduirait à la censure de ces dispositions légales, qui, on le rappelle, sont déjà écartées en pratique en application des jurisprudences du 13 septembre 2023

La Cour de cassation recherche peut-être un moyen de renforcer la portée de ses décisions du 13 septembre, face à un public selon l'avocat général encore parfois « [non averti](#) » et qui pourrait penser que les dispositions légales restent applicables malgré cette jurisprudence

Tempêtes Ciaran et Domingos : mesures exceptionnelles annoncées par l'URSSAF

L'URSSAF, dans une [information diffusée le 3 novembre 2023](#), annonce des mesures d'urgence pour accompagner les usagers affectés par les récentes intempéries :

- Les **employeurs** bénéficient d'une certaine bienveillance à l'égard des retards déclaratifs et peuvent bénéficier de facilités de paiement
- Les **travailleurs indépendants** peuvent demander des reports d'échéance, et bénéficier d'une [aide d'urgence](#)

L'URSSAF rappelle que toutes ces mesures impliquent de contacter leurs services par téléphone ou via la messagerie sécurisée

Décalage de paye et Net social

Actuellement, malgré sa présence obligatoire sur les bulletins de salaire depuis juillet, le Montant Net Social n'est pas déclaré en DSN

A compter de 2024, selon la norme P24V01, la déclaration du Montant net social en DSN sera obligatoire via le bloc « Élément de revenu calculé en net – S21.G00.58 », type « 03 – Montant net social » (S21.G00.58.003)

Le GIP-MDS, via une [mise à jour de la fiche 2625](#) dans la base de connaissance DSN, apporte une précision pour les entreprises pratiquant le décalage de paie

Les entreprises qui pratiquent le décalage de paie devront en effet déclarer le Montant net social dans la DSN du mois principal déclaré de décembre 2023 (salaires versés en janvier 2024)

Toutefois, pour ce mois de décembre, le Montant net social ne pourra pas être déclaré en version de norme P24V01, qui ne sera pas encore utilisable pour cette période

Ces employeurs devront donc déclarer le Montant net social en version P23V01, selon les modalités prévues actuellement pour la déclaration « à titre expérimental » du Montant net social pour certains éditeurs en 2023 (déclaration via la valeur « 027 – Montant net social » prévue au bloc « Rémunération – S21.G00.51 »)

Prise en compte d'éléments de paie avec décalage : précisions du BOSS

Certains éléments de paie affectant la rémunération peuvent avoir une incidence sur le plafond de la sécurité sociale affectant la période de paie concernée (exemple : absence non rémunérée, heures complémentaires)

Une [mise à jour du BOSS du 1^{er} novembre 2023](#) vient préciser l'impact, sur le calcul du plafond, de la prise en compte de ces éléments a posteriori (exemple : une absence comptabilisée sur la paie de mars alors qu'elle était intervenue en février)

Assiette générale – Paragraphe 980 : Lorsque des événements affectant la rémunération, telle une absence non rémunérée, sont pris en compte de manière décalée, il est admis que ce soit la valeur du plafond du mois de prise en compte qui soit impactée. **Dans ce cadre, si la valeur du plafond qui en résulte est négative, elle est ramenée à zéro pour ce mois.** Une clarification est faite afin de lever toute ambiguïté sur le fait que les jours d'absence, qui n'auraient pas pu être imputés sur la valeur plafond du fait de ce décalage, ne sont pas à reporter sur le calcul du plafond du ou des mois suivants.

Evolution du Montant Net Social en 2024

Le Montant Net Social est une mention obligatoire du bulletin de salaire depuis le 1^{er} juillet 2023, conformément à l'[Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail](#).

Le montant net social correspond, selon l'administration, à au « revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés quel que soit leur statut, leur branche ou leur entreprise ».

Derrière cette apparente simplicité se cache en réalité une assiette de calcul relativement complexe, dont les composantes ont été définies et communiquées via une foire aux questions du ministère du travail (qui n'est plus disponible en ligne et renvoie au BOSS) et une [rubrique dédiée dans le BOSS](#).

Si à l'heure actuelle le Montant net social se calcule en fonction de ces éléments, qui ont été communiquées à partir de mai 2023, la direction de la sécurité sociale vient d'opérer un revirement qui sera effectif à compter du 1^{er} janvier 2024, soit la date à laquelle la déclaration du Montant net social deviendra obligatoire en DSN (pour le moment il ne s'agit que d'un affichage sur le bulletin de paie), concernant deux points majeurs :

- Les indemnités journalières de sécurité sociale : qu'il s'agisse d'IJSS subrogées ou non, l'instruction initiale était de ne PAS les inclure dans le montant net social. A compter du 1^{er} janvier 2024, **les IJSS devront être incluses dans le Montant Net Social par l'employeur en cas de subrogation**
- Les cotisations salariales de protection sociale complémentaire : l'instruction était de déduire du montant net social les cotisations salariales de protection sociale complémentaire, à condition que le régime soit collectif et obligatoire. A compter du 1^{er} janvier 2024, les cotisations salariales de protection sociale complémentaire devront être déduites, d'après la mise à jour du BOSS, pour les **régimes collectifs, peu importe le caractère obligatoire des garanties**
- Les cotisations patronales de protection sociale complémentaire : l'instruction était de réintégrer dans le montant net social toutes les cotisations patronales de protection sociale complémentaire, sauf celles finançant un régime frais de santé collectif et obligatoire. A compter du 1^{er} janvier 2024, les **contributions patronales de protection sociale complémentaire ne devront pas être réintégrées dans le montant net social, dès lors que le régime est collectif**. Peu important le caractère facultatif de l'adhésion.

Remarque : Il est également précisé que, dans le cadre des **régimes de PSC, en présence d'options individuelles** éventuellement souscrites par le salarié : **la part patronale correspondante n'est pas réintégrée, et la part salariale reste déductible**, sous réserve que le régime de base auxquelles elles sont rattachées ait un **caractère collectif**.

D'après les [notes de mise à jour](#), ces modifications et autres précisions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Peut-être une version actualisée du bulletin de paie clarifié arrivera-t-elle d'ici-là, car

ces nouvelles précisions font perdre en cohérence la nouvelle présentation des rubriques du bulletin tel qu'il avait été repensé à l'occasion de l'instauration du montant net social.

Articles de presse spécialisée :

Un article de la Revue Fiduciaire : [Montant net social : revirement du BOSS sur les IJSS subrogées et les contributions de protection sociale complémentaire](#)

Un article de Previsima : [Les IJSS subrogées devront être intégrées dans le MNS affiché sur le bulletin de paie](#)

Report des congés payés en raison d'une maladie : une décision de la CJUE très attendue

En matière de congés payés, le Code du travail prévoit :

- Une acquisition des jours de congé sur une période allant du 1^{er} juin N au 31 mai N+1
- Une prise de ces congés acquis sur une période allant du 1^{er} juin N+1 au 31 mai N+2

Une question qui a suscité énormément de débats et de litiges, celle du sort des congés payés non pris au 31 mai de la période de prise des congés payés : sont-ils perdus ? Sont-ils reportés ?

Car si l'absence de précision des textes permet d'envisager une perte des congés payés non pris en fin de période, confirmée par certains arrêts de la Cour de cassation, cette dernière y a néanmoins apporté des restrictions, notamment de pouvoir être indemnisé lorsque l'impossibilité de prendre les congés était imputable à l'employeur (qui doit avoir satisfait un certain nombre d'obligations), ou encore de pouvoir reporter les congés lors de la survenance de certains événements extérieurs.

Le juge français avait ainsi déjà posé le principe d'un report des CP en cas d'accident du travail ([Cass. soc., 27/09/2007, n°05-42293](#)) :

Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail

...également en cas de maladie ([Cass. Soc., 24 février 2009, 07-44.488](#)) :

eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail

La CJUE, depuis 2009, va dans le sens d'un report des CP lorsque survient une maladie ou un accident de travail. Elle a par ailleurs jugé en 2011 (CJUE, 22 novembre 2011, KHS, affaire. C-214/10) que des dispositions conventionnelles qui prévoyaient le report des CP, dans ce type de situation, dans un délai de 15 mois après l'expiration de l'année civile au titre de laquelle l'indemnité de congés payés était due, pouvaient être retenues. Autrement dit, une limite de report des CP pendant 15 mois après la période de prise des congés est une limite de report raisonnable.

Bien que ces arrêts nous éclairent un peu sur la marche à suivre, beaucoup de zones restent floues dans la mesure où :

- Excepté cette illustration jurisprudentielle, aucun texte ne définit précisément de « durée de report raisonnable minimale »

- La notion de report des CP pour maladie en droit français reste une construction jurisprudentielle qui n'est pas encadrée par la loi ou les règlements (ni les textes conventionnels dans de nombreux cas)

La CJUE, le 9 novembre 2023, saisie par le Conseil de Prud'hommes d'Agen pour certaines questions préjudicielles, vient de répondre à deux questions liées à ces incertitudes :

- Quelle est la durée de report raisonnable des quatre semaines de congé payé acquis, au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, en présence d'une période d'acquisition des droits à congés payés d'une année ?
- L'application d'un délai de report illimité à défaut de disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle encadrant ledit report n'est-elle pas contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ?

Suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre, les réponses étaient très attendues notamment en ce qu'elles pouvaient avoir des conséquences sur les droits des salariés à faire jouer le caractère rétroactif de la jurisprudence pour obtenir des droits supplémentaires sur les périodes de maladies passées où ils n'avaient pu acquérir des congés.

La réponse de la CJUE ([affaires C-271/22 à C-275/22](#)) à la première question est la suivante :

il n'appartient pas à la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, de définir la durée de report applicable au droit au congé annuel payé, visé à l'article 7 de cette directive, dès lors que la détermination de cette durée relève des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et qu'elle incombe, par conséquent, à l'État membre concerné. En interprétant l'article 7 de ladite directive, la Cour ne peut qu'examiner si la durée de report fixée par l'État membre concerné n'est pas de nature à porter atteinte à ce droit au congé annuel payé

Soit en résumé :

- La CJUE n'est pas compétente pour dire ce qu'est, dans l'absolu, une durée de report raisonnable
- La compétence, pour fixer la durée du report, revient à chaque Etat membre
- La CJUE ne peut apprécier qu'a posteriori

👉 On ne peut qu'espérer qu'une mesure légale ou réglementaire vienne encadrer au plus tôt ce droit au report

La réponse à la deuxième question est la suivante :

l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale et/ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites par un travailleur moins de quinze mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives

La CJUE rappelle également la double finalité des congés payés selon elle (déjà énoncée dans sa jurisprudence mentionnée ci-avant) :

- Que le salarié puisse se reposer de son travail
- Qu'il puisse bénéficier d'une période de détente et de loisir

👉 La CJUE semble presque encourager les Etats membres à encadrer le report des congés non pris pour raison de santé, afin d'éviter de perdre de vue cette double finalité, car un report total et illimité pourrait aboutir, à l'issue d'un arrêt maladie relativement prolongé, à des cumuls de compteurs CP aberrants

Si l'on espérait des précisions suite aux arrêts du 13 septembre, on n'est pas beaucoup plus avancé.

Il revient désormais aux pouvoirs publics de prendre rapidement des mesures pour atténuer les conséquences des jurisprudences du 13 septembre 2023. Si l'acquisition des CP pendant la maladie semble inévitable, il sera peut-être possible, avec ce rappel de la CJUE, de jouer sur la durée maximale de report.

Articles de presse spécialisée :

Une actu de SVP : [Congés payés : la CJUE se prononce sur le délai maximal de report en cas d'arrêt maladie](#)

Un article de la Revue Fiduciaire : [RF Paye - Congés payés non pris en cas de maladie : la CJUE renvoie la balle à l'État français pour fixer une durée de report](#)

Un ancien article de Legisocial : [Les congés payés non utilisés en raison d'arrêt maladie sont reportés](#)