

SNP actus paie et sociale

81^{ème} épisode

Infos en bref :

Montant net social et modèle de bulletin de salaire

Compte tenu du récent [revirement du BOSS](#) au sujet des éléments (IJSS et cotisations de protection sociale complémentaire) permettant la **détermination du Montant net social** (MNS) il apparaît essentiel qu'un **texte réglementaire en définisse clairement le calcul**(circulaires et BOSS n'ayant pas une vocation normative)

Un projet de décret est donc en cours d'élaboration, d'après certaines sources ([RE](#), [ADP](#))

D'autre part, le modèle de bulletin de salaire devait évoluer d'ici 2025 suite à l'arrivée du MNS, mais avec le revirement du BOSS ce modèle semble déjà peu approprié car sa présentation ne sera pas cohérente avec la logique de calcul du MNS

Un arrêté pourrait donc venir mettre à jour ce modèle prochainement

***Remarque :** il s'agira d'un modèle dit « rénové », qui fera suite au modèle « adapté » que les salariés reçoivent actuellement (avec la mention du MNS), lui-même faisant suite au modèle « détaillé », puis « simplifié », puis « clarifié »...*

Temps partiel thérapeutique en DSN : ce ne sera pas pour tout le monde en 2024

La norme DSN devrait aujourd'hui permettre de substituer la DSN aux attestations de salaire pour temps partiel thérapeutique (TPT), pourtant l'abandon des attestations saisies en ligne sur net-entreprises a déjà fait l'objet de maints reports

Le site net-entreprises annonce dans une [publication du 5 décembre 2023](#) un nouveau report :

- Le report ne concerne que les **employeurs du régime général** : ces derniers doivent **continuer à saisir l'attestation de salaire prévue en cas de TPT pendant toute l'année 2024**
- En revanche le report ne concerne pas les employeurs du régime agricole (MSA), qui, eux, réalisent la DSN pour les TPT depuis le mois de février 2023

Le GIP-MDS rappelle dans cette publication que pour une bonne gestion des TPT en DSN :

- *La perte de salaire doit être un montant positif*
- *Les TPT doivent couvrir des périodes complètes et ne pas être découpés à la journée*

Prolongation des « emplois francs »

Le dispositif « emplois francs » encourage l'embauche de certaines personnes résidant dans les quartiers prioritaires de certaines villes, via le versement d'une aide à l'employeur

Créé à titre expérimental à partir du 1^{er} avril 2018, il devait prendre fin au 31/12/2023 après avoir été prolongé plusieurs fois

Il pourrait être reconduit pour l'année 2024, d'après un projet de décret en cours d'élaboration

Changement à noter dans le projet actuel : une fois le contrat de travail signé, l'employeur n'aurait plus qu'un mois pour déposer la demande d'aide à Pôle Emploi

Versement mobilité – modification de taux au 1^{er} janvier 2024

Une [lettre-circulaire Acoess du 27/11/2023](#) indique des changements de taux de versement mobilité à venir au 01/01/2024, dans les AOM suivantes :

- 1 – *Communauté d'Agglomération de Sophia Antipolis*
- 2 – *Syndicat Mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités*
- 3 – *Syndicat Mixte Valence-Romans Mobilités*
- 4 – *Communauté Urbaine d'Alençon*
- 5 – *Communauté d'Agglomération du Bassin de Bourg-en-Bresse*
- 6 – *La Roche-sur-Yon Agglomération*
- 7 – *Communauté Urbaine du Grand Reims*
- 8 – *Communauté d'Agglomération de l'Auxerrois*
- 9 – *Communauté de Communes du Pays d'Évian et de la Vallée d'Abondance*
- 10 – *Communauté d'Agglomération Roannais Agglomération*
- 11 – *Syndicat Mixte des Transports Urbains du Bassin Thiernois*
- 12 – *Chartres Métropole*
- 13 – *Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord*
- 14 – *Communauté d'Agglomération de Caux Seine Agglo*
- 15 – *Communauté d'Agglomération de Vitré Communauté*
- 16 – *Communauté de Communes de la Côtière à Montluel*
- 17 – *Syndicat Mixte Hauts-de-France Mobilités*
- 18 – *Syndicat Sud-Gironde Mobilités*
- 19 – *Communauté de Communes du Genevois*
- 20 – *Communauté de Communes du Centre Ouest*
- 21 – *Communauté de Communes Chinon Vienne et Loire*
- 22 – *Mauges Communauté*
- 23 – *Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent*
- 24 – *Commune de Figeac*
- 25 – *Communauté de Communes Thelloise*
- 26 – *Communauté de Communes de Pays du Clermontois*
- 27 – *Communauté de Communes Caux Austreberthe*
- 28 – *Seine Normandie Agglomération*

Les taux peuvent être consultés sur le [moteur de recherche](#) du site de l'URSSAF

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024

La [loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 \(dossier législatif consultable\)](#) n'a pas encore été publiée, cependant suite à plusieurs recours au 49,3, le projet de loi est désormais adopté.

Sauf changements, notamment du fait que le Conseil constitutionnel doit se prononcer sur son contenu, les nouveautés « paie » qui devraient nous impacter sont les suivantes :

Arrêt de travail pour interruption médicale de grossesse

En cas d'interruption de grossesse justifiée par motif médical :

👉 Les femmes pourront bénéficier des **IJSS sans délai de carence**, dès le 1^{er} jour (date d'effet à prévoir par décret, au plus tard le 01/07/2024)

☞ Pas d'incidence sur le droit au « maintien de salaire employeur légal » qui intervient à partir du 8^{ème} jour

Remarque : l'entrée en vigueur de la mesure prévoyant une suppression similaire de la carence IJSS en cas de fausse couche est toujours en attente de son décret.

Frais de transport domicile-lieu de travail : extension aux services de location de vélos privés

L'employeur doit actuellement prendre en charge 50% des frais de transport des salariés engagés pour les trajets domicile-lieu de travail, ce qui comprend :

- Les frais de transport public
- Les frais d'abonnement aux services publics de location de vélos

☞ La LFSS 2024 (art. 22) ajoute à la liste les **frais d'abonnement aux services privés de location de vélos**

☞ L'obligation sera effective à compter du **1^{er} juillet 2024**.

Groupements d'employeurs : modification des règles de calcul des effectifs sécurité sociale

Actuellement les salariés mis à disposition par une entreprise, au profit d'une entreprise utilisatrice, comptent dans l'effectif « sécurité sociale » de l'entreprise qui met à disposition ces salariés.

Il en est de même pour les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs.

La LFSS 2024 (art. 21) prévoit qu'à compter d'une date à fixer par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2026 :

☞ Les salariés mis à disposition par un **groupement d'employeur** au profit d'un de ses membres **compteront dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice**, pour apprécier l'effectif « sécurité sociale », sauf pour la tarification AT/MP

☞ Pour la **tarification AT/MP**, par exception, ces salariés compteront dans les effectifs du **groupement d'employeurs**

Rupture conventionnelle : l'indemnité de rupture voit son régime social clarifié

Depuis le 1^{er} septembre 2023, le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle est modifié (cf Newsletter SNP - 2023-08), et ne distingue plus selon que le salarié est ou non en mesure de bénéficier d'une pension de retraite.

Toutefois, le code de la sécurité sociale pouvait présenter une ambiguïté car il subsistait une référence au régime fiscal pour la détermination des exonérations de cotisation.

Or le régime fiscal lui, n'a pas été modifié au 1^{er} septembre et distingue toujours selon que le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite : il y a donc une contradiction entre cette référence au fiscal et le caractère « unifié » qui devrait résulter de la réforme pour le volet social.

Le BOSS, dans l'intervalle, s'est positionné en indiquant que les indemnités de rupture conventionnelle étaient exonérées de cotisation même lorsqu'elles étaient imposables.

La LFSS (art. 23) lève le doute et modifie l'article [L242-1 du Code de la sécurité sociale](#), allant dans le même sens que l'interprétation donnée par le BOSS.

Ainsi lors de l'entrée en vigueur de la LFSS 2024 on pourra considérer comme confirmé le régime suivant pour l'indemnité de rupture conventionnelle :

☞ **Régime fiscal** : pas de changement, l'indemnité est toujours imposable pour les salariés en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse

☞ **Régime social** : l'indemnité est exonérée de cotisations et de CSG/CRDS dans les limites légales, sans tenir compte de sa fraction imposable

Réduction de cotisations patronales AF et maladie : les limites sont abaissées (désavantage pour les employeurs)

Actuellement :

- Le taux réduit de cotisations patronales Allocations Familiales (3,45% au lieu de 5,25%) bénéficie aux employeurs sur la rémunération des salariés n'excédant pas 3,5 SMIC sur l'année
- Le taux réduit de cotisations maladie (7% au lieu de 13%) bénéficie aux employeurs sur la rémunération des salariés n'excédant pas 2,5 SMIC sur l'année

Constatant que l'augmentation du taux du SMIC conduit logiquement à une hausse des limites d'exonération ci-dessus, le gouvernement a introduit dans la LFSS 2024 (art. 20) une mesure pour faire cesser cette augmentation automatique du taux du SMIC à prendre en référence :

👉 Le taux du SMIC à utiliser pour apprécier les seuils de 3,5 et 2,5 SMIC applicables à ces cotisations ne sont plus ceux en vigueur sur la période de calcul, mais sont **définitivement fixés au taux du SMIC applicable au 31 décembre 2023**.

👉 Un montant plancher est fixé : les limites d'exonération résultant de l'opération ci-dessus **ne pourront être inférieurs à 2 fois le SMIC de l'année concernée**.

Un décret d'application sera encore nécessaire pour l'entrée en vigueur de cette mesure.

Collecte de la contribution de formation et de dialogue social par l'URSSAF : c'est prévu pour 2026

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la déclaration de contributions à la formation professionnelle continue et de taxe d'apprentissage, ainsi que leur collecte, s'effectuent via la DSN, et sont désormais adressées à l'URSSAF (ou MSA ou CGSS selon la situation de l'entreprise).

S'agissant de la contribution à la formation continue, ce transfert de la collecte de l'OPCO aux URSSAF n'a été effectif que pour la part légale de la contribution (0,55% ou 1% de la masse salariale de l'entreprise, selon que l'effectif est inférieur ou au moins égal à 11).

Or certaines entreprises sont assujetties, par exemple en vertu d'obligations conventionnelles, à un taux de contribution à la FPC supérieur au taux légal, voire à des contributions supplémentaires au financement du dialogue social. Ces contributions, supérieures au légal, ne pouvant être transférées aux URSSAF, continuent d'être collectées par les OPCO.

👉 La LFSS 2023 (art. 13) prévoit un **transfert possible de ces contributions à l'URSSAF dans certaines conditions** :

- Seraient concernées les contributions conventionnelles de FPC et de dialogue social
- Les contributions seront transférables uniquement si elles respectent certaines caractéristiques relatives à leur assiette, leur taux, leur périodicité déclarative
- Une convention devra être préalablement conclue entre les partenaires sociaux de la branche professionnelle concernée et l'URSSAF caisse nationale ou la Caisse centrale de Mutualité agricole
- Le modèle de cette convention est encore à fixer par arrêté, et comportera des mentions obligatoires
- Le transfert ne pourra pas avoir lieu avant le **1^{er} janvier 2026** (et à compter du début de l'année civile suivant une période d'au moins 6 mois après signature de la convention)

URSSAF et AGIRC-ARRCO : le recouvrement des cotisations est aménagé

La LFSS 2024 corrige tout d'abord un point qui avait été censuré par le Conseil constitutionnel dans la LFRSS 2023 : l'abandon du transfert des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC aux URSSAF.

Les contributions AGIRC-ARRCO et APEC ne seront donc **pas transférées aux URSSAF** au 1^{er} janvier 2024 (article 13).

D'autres mesures sont prévues pour **renforcer toutefois la coordination** entre l'URSSAF et les caisses AGIRC-ARRCO :

- Opposabilité de certaines sources juridiques URSSAF aux caisses AGIRC-ARRCO (procédure d'arbitrage de l'ACOSS, circulaires SS, rescrit social URSSAF)
- Echéanciers de paiement : l'URSSAF répondra à leur demande en informant également l'AGIRC-ARRCO de sa réponse, et en cas d'accord, l'employeur obtiendra également un échéancier pour les cotisations patronales de retraite complémentaire

- Fiabilisation des DSN
- En cas de redressement URSSAF ayant un impact sur les droits des salariés, les caisses AGIRC-ARRCO seront informées pour permettre la correction de ces droits

Taxe sur les salaires : nouvelles exonérations

Concernant les **Groupes TVA** : sous certaines conditions, les rémunérations versées par l'employeur membre d'un assujetti unique d'un groupe TVA pourraient être exonérées de taxe sur salaires (art. 14).

Les **établissements publics de coopération environnementale** se rajouteront à la liste des employeurs exonérés de taxe sur salaires (art. 8).

Autres mesures

En matière de **retraite progressive** :

- Pour les mandataires sociaux : correction des textes pour empêcher l'exclusion « accidentelle » de certains mandataires sociaux depuis la loi du 14/04/2023
- Exclusion du bénéfice de la retraite progressive aux préretraités, sauf préretraite en cours au moment de la publication de la loi
- Correction d'une incohérence de procédure : les salariés souhaitant bénéficier d'une retraite progressive pourront le faire auprès de leur employeur sans attendre d'avoir l'âge requis (de façon à ce que la signature d'un avenant à temps partiel ou réduit puisse être anticipée pour transmission à la caisse de retraite), afin de pouvoir effectivement bénéficier de leur retraite progressive dès le moment où ils y auront droit

Pour les **congés de proche aidant** : la LFSS 2024 crée un droit rechargeable à l'allocation journalière dont bénéficie le proche aidant, lorsque celui-ci s'occupe de plusieurs personnes.

Arrêts de travail : en cas de contre-visite diligentée par l'employeur, la procédure est modifiée :

- Le médecin-contrôleur devra transmettre au service du contrôle médical de la CPAM son rapport y compris quand il estime que la durée de l'arrêt prescrit n'est pas justifiée
- La transmission du rapport devra être faite dans les 72h, contre 48h actuellement
- Par défaut, la CPAM devra suspendre les IJSS (à compter du moment où le salarié sera informé de la décision, ou, en cas de durée jugée injustifiée, à compter de l'échéance retenue par le médecin-contrôleur)
- Dans le cas contraire, la CPAM devra procéder à un nouvel examen
- Le nouvel examen par la CPAM sera obligatoire dans certains cas : en cas d'affection longue durée, ou pour suspendre les IJSS suite à une impossibilité par le médecin-contrôleur d'examiner l'assuré

 *Mesure contestée devant le Conseil constitutionnel : à suivre*

Pour les **arrêts de travail prescrits en téléconsultation** :

- Les arrêts prescrits ou prolongés lors d'une téléconsultation ne pourront pas porter sur plus de **3 jours** ou avoir pour effet de **porter à plus de 3 jours** la durée d'un arrêt de travail en cours...
- ...sauf prescription par le médecin-traitant ou la sage-femme référente de l'assuré...
- ...ou sauf impossibilité justifiée de consulter, en « présentiel » un professionnel médical compétent

 *Mesure contestée devant le Conseil constitutionnel : à suivre*

Articles de presse spécialisée :

RF Paye - [Effectif sécurité sociale et salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs : la LFSS 2024 change les règles](#)

RF Paye - [LFSS 2024 : abandon du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC](#)

RF Paye - [LFSS 2024 : les contributions conventionnelles de formation et de dialogue social vont pouvoir être recouvrées par les URSSAF, mais pas avant 2026](#)

RF Paye - [La LFSS 2024 met le holà sur les réductions de taux des cotisations patronales maladie et allocations familiales](#)

[gestiondelapaie.com - PLFSS 2024 : 4 nouveaux amendements "paye/RH" adoptés en deuxième utilisation de l'article 49,3](#)

[gestiondelapaie.com - PLFSS 2024 : de nouvelles mesures pour limiter les arrêts de travail](#)

Projet de loi de finances pour 2024

Le [projet de loi de finances pour 2024](#) est examiné par l'Assemblée Nationale le 14 décembre 2023 en nouvelle lecture après échec de la commission mixte paritaire.

Les mesures relatives à la gestion de la paie que l'on peut retenir de ce projet (tout en gardant à l'esprit qu'il ne s'agit que d'un projet non adopté, encore susceptible de modifications) :

Pourboires volontaires

En 2022 et 2023, les pourboires volontaires bénéficiaient d'une exonération temporaire de cotisations et d'impôts sur le revenu.

L'exonération est réservée aux salariés en contact avec la clientèle, dont la rémunération n'excède pas 1,6 SMIC.

👉 Cette mesure temporaire **d'exonération est prolongée en 2024**.

Frais de transport domicile-lieu de travail

Le PLF 2024 prévoit la [prolongation sur 2024](#) de plusieurs mesures temporaires :

- 👉 Prise en charge obligatoire de 50% des **frais de transport domicile-lieu de travail** (transport collectif, location de vélos) : lorsque l'employeur prend en charge, à titre volontaire, **jusqu'à 75%** des frais, il bénéficiera encore des avantages fiscaux et sociaux
- La suspension des conditions pour bénéficier de la « **prime transport** » (qui permet à l'employeur de la verser pratiquement à tout salarié)
- Le cumul de la « prime transport » avec la prise en charge obligatoire de 50% des frais de transport
- Le plafond réhaussé pour l'exonération liée à la « prime transport » + « forfait mobilités durables » (700€ par an dont 400€ pour les frais de carburant, respectivement 900€ et 600€ dans les DOM)

Majoration pérenne de certains plafonds pour 2025

Le PLF 2024 prévoit de **relever de 100€ certains plafonds d'exonération** (impôts, cotisations et CSG/CRDS) :

- le plafond d'exonération global incluant « **prime transport** » et « **forfait mobilités durables** » : qui passerait de 500€ à **600€** par salarié et par an, dont 300€ pour les frais de carburant
- le plafond d'exonération global incluant « **forfait mobilités durables** » et **prise en charge obligatoire de 50% des frais de transport** : qui passerait de 800€ à **900€** par salarié et par an

Ces plafonds d'exonération seraient relevés de manière **pérenne**, mais seulement **à compter du 1^{er} janvier 2025**.

Exonérations zonées

Prolongation des dispositifs suivants **jusqu'au 30 juin 2024** :

- Bassin d'Emploi à Redynamiser
- Zones de Revitalisation Rurale
- Zones de revitalisation des commerces en milieu rural

A compter du **1^{er} juillet 2024** : mise en place d'un dispositif zoné unique : **France Ruralités Revitalisation**.

Taxe d'apprentissage

Les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, lorsqu'ils sont mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par un **groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification**, seront pris en compte par l'entreprise utilisatrice pour le calcul du seuil d'assujettissement de 250 salariés, pour l'application de la **Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage**.

Jeunes Entreprises Innovantes

Pour encourager le développement des JEI : abaissement du seuil des dépenses consacrées à la recherche : de 15% à 10%.

Suppression de l'exonération d'imposition sur les bénéfices associée au dispositif des JEI.

[Lefebvre-Dalloz - Le projet de loi de finances pour 2024 prolonge certaines mesures en raison de l'inflation](#)
[vie-publique.fr - Projet de loi de finances pour 2024](#)