

**Café de la paie-8<sup>ème</sup> édition  
13 avril 2023**



**COSMO  
AVOCATS**



# Café de la paie présenté par



**Brankiça PAVLOVIC-PAY JOB**  
**Directrice Activités Audit et Conseil**



**Loïc LEWANDOWSKI- COSMO Avocats**  
**Associé gérant**

## Programme

**1**

**PLFRSS**

**DDADUE**

**2**

**3**

**DOETH**

**SOLDE TA**

**4**

**5**

**NET SOCIAL**

**DIVERS**

**6**

**1**

**PLFRSS**

**Coût de la rupture conventionnelle avant le 01/09/2023**

**Salarié éligible à une pension de retraite**

**Indemnité assujettie dès le 1<sup>er</sup> euro comme du salaire**

**Salarié non-éligible à une pension de retraite**

**La part exonérée de cotisation sociale est assujettie au forfait social de 20%**



**Coût de la rupture conventionnelle à compter du 01/09/2023**

**Salarié éligible à une pension de retraite**

**Salarié non-éligible à une pension de retraite**

**La part exonérée de cotisation sociale est assujettie à une contribution patronale spécifique de 30%**

# LFRSS

## Indemnités de rupture et régime social

### Coût de la mise à la retraite avant le 01/09/2023

**Contribution patronale**

**CPS de 50%**

**Assiette**

**Indemnité versée**



### Coût de la mise à la retraite à compter du 01/09/2023

**Contribution patronale**

**CPS de 30%**

**Assiette**

**Part exonérée de cotisation sociale**

# LFRSS

## Index senior

### Objectif

Objectiver la place des seniors en entreprise, assurer la transparence en matière de gestion des âges et valoriser les bonnes pratiques en la matière

### Sanctions

L'absence d'index senior pourrait conduire à une sanction dans la limite de 1% de la masse salariale

Mise en place :



11/23

ETP  $\geq$  1000



07/24

ETP  $\geq$  300



## **LE CDI SENIOR EN ATTENTE DU DÉCRET**

**Un CDI senior réservé aux demandeurs d'emploi âgé d'au moins 60 ans va être institué.**

**Ce CDI devrait être effectif dès le 01/09/2023 et permettra une exonération des charges familiales (5,25%) pendant les 12 premiers mois d'exécution.**

**2**

**DDADUE**

**Durée fixée par le code du travail depuis 2008 :**

<b>Catégories</b>	<b>Durée maximale initiale</b>	<b>Durée totale maximale renouvellement inclus</b>
<b>Ouvriers et employés</b>	<b>2 mois</b>	<b>4 mois</b>
<b>Agents de maîtrise et techniciens</b>	<b>3 mois</b>	<b>6 mois</b>
<b>Cadres</b>	<b>4 mois</b>	<b>8 mois</b>

**Articuler PE conventionnel et PE légal**

**PE de la CCN + courte**

**Seules les durées + courtes prévues depuis le 27/06/08 s'appliquent**

**PE de la CCN + longue**

**Seules les durées + longues prévues avant le 27/06/08 s'appliquent**

DDADUE

LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023



**PÉRIODE D'ESSAI  
A COMPTER DU 10/09/2023**

**La Loi supprime les périodes d'essai plus longues que la durée légale.**

**Une durée plus courte continuera à s'appliquer si elle est prévue :**

- **Dans le contrat de travail**
- **Ou par un accord collectif, conclu après le 27/06/2008**

DDADUE

LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023

### Principe

**L'employeur devrait remettre au salarié un document établi par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail**

*Un décret fixera la liste des informations devant figurer*

### Mise en application

Les salariés dont le contrat de travail serait en cours à la date de promulgation de la future loi pourraient demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations obligatoires

### Actions du salarié

**Le salarié qui n'aurait pas reçu ces informations pourra mettre en demeure son employeur de régulariser sa situation avant toute action contentieuse**



**La charge de la preuve de la remise de ce document reposera sur l'employeur, même s'il paraît difficile d'identifier un préjudice à date.**



## **CDD ET OBLIGATION D'INFORMATION**

**Le salarié en CDD, justifiant chez l'employeur ou l'entreprise utilisatrice d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois, pourrait demander à son employeur de l'informer des postes en CDI à pourvoir en son sein.**

***Un décret devra préciser les modalités de ces nouvelles dispositions.***

**Cette obligation d'information n'est pas assimilable à une priorité d'emploi.**

## Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents

**Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté**

**Les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à une période de présence pour la répartition de la participation selon la durée de présence**

**Le congé parental d'éducation est ouvert aux salariés ayant 1 an d'ancienneté, y compris si elle est acquise après la date de naissance**

**En cas de congé de paternité, congé d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation ou congé de présence parentale, le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début du congé (CP, etc.)**



**Entrée en vigueur de ces dispositions dès le 11 mars 2023 (lendemain de la publication de la LOI au JO).**

**3**

**DOETH**

# DOETH 2023

## Principe

Tout employeur d'au moins 20 ETP doit compter dans son effectif un taux minimal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ou s'acquitter d'une contribution



## Données fournies par l'URSSAF pour la DOETH 2023



**L'effectif moyen d'assujettissement**



**Le nombre de TH à employer**



**L'effectif de TH employés**



**L'effectif d'ECAP employés**



**Ces données sont valorisées selon les déclarations faites en DSN. Toute anomalie dans la déclaration initiale induira une erreur sur les données fournies.**



## **PRÉ-COMPTE DES EFFECTIFS ET CONSOLIDATIONS**

**Les organismes de recouvrement transmettent aux entreprises l'effectif de BOETH déclaré en N-1, sur la base des seuls BOETH« internes » à l'entreprise.**

**A réception de ce précompte il convient donc d'en vérifier les modalités de calcul et intégrer, le cas échéant, les BOETH externes.**

***Les BOETH externes sont notifiés par les ETT et groupements d'employeurs via la transmission d'une attestation d'emplois de BOETH.***

**4**

**SOLDE TA**

# Taxe apprentissage

## Rappels

### Déclaration

**La déclaration à l'URSSAF de la TA se fait désormais en DSN**

### Déclaration TA

**La déclaration de la part principale de la TA est désormais mensuelle et le solde de la TA est recouvré annuellement, en exercice décalé**

### La CSA

**Doivent verser la CSA, les employeurs :**

- **redevables de la taxe d'apprentissage ;**
- **d'un EMA d'au moins 250 salariés ;**
- **et ayant employé au cours de l'année N-1, moins de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle**



**Les URSSAF ont communiqué les effectifs permettant de calculer le taux de CFIP et déclarer la CSA.**

# Déclarations sociales Contributions formation et taxe d'apprentissage



## Solde de la taxe d'apprentissage

### 2023 : les 3 étapes à connaître

#### → CALCULER

le montant dû  
**au titre de la masse  
salariale 2022.**



#### → DÉCLARER et PAYER

ce montant à l'Urssaf ou à  
la MSA **via la DSN d'avril  
2023 (5 ou 15 mai 2023).**



#### → RÉPARTIR

vers le ou les établissements  
d'enseignement, les organismes  
d'insertion ou d'orientation professionnelle  
de votre choix **via la plateforme SOLTÉA  
à compter de fin mai/début juin 2023.**



**Les employeurs peuvent désigner les établissements qu'ils souhaitent soutenir sur la plateforme SOLTÉA disponible sur [Net-Entreprises.fr](https://www.net-entreprises.fr)**

**5**

**NET SOCIAL**

# Net social Introduction

## Objectif

Identifier le revenu des salariés pour la détermination de leur droit ou le calcul du montant de certaines prestations (prime d'activité, RSA, etc.)



# Net social

## La structure

### Assiette

« + » **Sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par l'employeur, hors IJSS**

« - » **Cotisations et contributions sociales**

66  
99

*« Les HS, HC, RTT monétisés et rachat de jours de repos sont inclus dans l'assiette du montant brut ».*

66  
99

*« Les PPV, participation et intéressement versés aux salariés doivent être inclus dans l'assiette du montant brut ».*

66  
99

*« Les indemnités de rupture de toute nature doivent être incluses dans l'assiette du montant brut ».*

# Net social

## L'assiette du montant brut et la PSC

### Inclus

**Les contributions patronales finançant des garanties de PSC peu important le caractère obligatoire ou collectif**

### Exclus

**Les contributions patronales aux garanties Frais de santé collectives et obligatoires**



**En matière de PSC, seul le régime Frais de santé collectif à adhésion obligatoire est légalement obligatoire. Tous les autres dispositifs de PSC sont légalement facultatifs.**

# Net social

## L'assiette du montant brut et les exclusions

**Remboursement  
de frais pro**

**AN exonérés au  
titre des activités  
sociales**

**Versement santé**

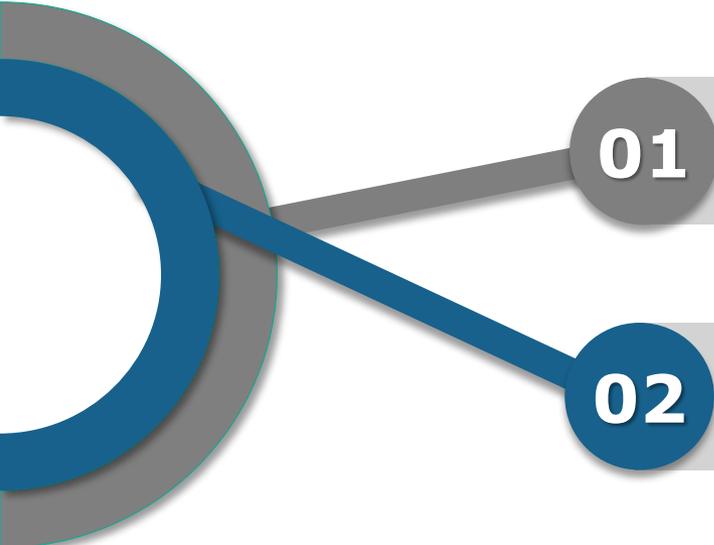
**IJSS y compris en  
cas de  
subrogation**

**Intéressement et  
participation  
placés sur PEE**

**Abondement sur  
PEE**

# Net social

## Les cotisations à déduire



**01**

**La part salariale de l'ensemble des cotisations obligatoires d'origine légale ou conventionnelle**

**02**

**Les cotisations salariales finançant des complémentaires santé collectives et obligatoires**



**Lorsqu'un salarié à temps partiel cotise sur un équivalent temps plein, l'ensemble des cotisations doivent être déduites, y inclus celles portant sur la fraction d'assiette reconstituée (Q/R 2.16).**

# Net social

## Analyse du Q/R

66  
99

*« En cas de décalage de paie, les BS du mois de juin 2023 dont la rémunération est versée en juillet 2023 devront indiquer le net social ».*

**Q/R  
1.21**

66  
99

*« Lorsque les calculs conduisent à un Montant net social négatif, il convient d'indiquer sur le bulletin de paie ce montant négatif ».*

**Q/R  
2.10**

66  
99

*« Les rappels de salaire et régularisations de cotisations, sur une période d'emploi antérieure, doivent être pris en compte dans le Montant net social du mois de versement ».*

**Q/R  
2.7**

66  
99

*« Aucun cumul des montants nets versés au cours de l'année ou sur l'ensemble d'une autre période ne doit être affiché sur le bulletin de paie ».*

**Q/R  
2.5**

**6**

**DIVERS**

# Le temps partiel thérapeutique

## Conditions cumulatives permettant la saisie du TPT en DSN



**Le bloc « TPT - S21.G00.66 » est renseigné avec la perte de salaire**



**Le 1<sup>er</sup> jour du TPT doit être déclaré (*et non plus le dernier jour travaillé*)**



**Ce TPT n'a pas déjà été déclaré hors DSN(\*)**



**Le salarié est affilié à la CNAM ou la MSA**



**Pour les paies de Mars et Avril, net-entreprise demande de réaliser systématiquement des DSIJ TPT, en complément des saisies DSN.**



## **TPT : DÉFAUT D'IJSS ET PRISE EN CHARGE EMPLOYEUR**

**Le salarié dont l'employeur a accepté une reprise à TPT ne peut prétendre qu'au salaire dû en contrepartie de l'activité à temps partiel.**

**Le refus d'indemnisation du TPT par la CNAM n'impose jamais à l'employeur, le paiement des salaires correspondant aux périodes non travaillées**

**Cass. soc. 8 février 2023, n° 21-16433**

# Communication des bulletins de paie

## Principe

**Le bulletin de paie est un véritable concentré de données personnelles sensibles, couvert à ce titre par le RGPD et la confidentialité**

## Exception

**Le droit à la preuve peut justifier la production de bulletins de paie si celle-ci est indispensable et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi**

## Illustration

**La communication des bulletins de paie est admise s'ils sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée à la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes**

**Cass. soc. 8 mars 2023, n° 21-12492**

# Inaptitude

Cass. soc. 8 mars 2023, n° 21-12492

## Principe

**Le salarié inapte à son poste de travail qui n'a pas été reclassé ou licencié dans un délai d'1 mois bénéficie d'une reprise du versement de son salaire**

## Assiette

**Le salaire à verser correspond au salaire dû si le salarié avait travaillé**

## IJSS et reprise du salaire

**L'employeur ne peut pas déduire du salaire versé les sommes dues au titre des IJSS**



**Rappel : même si le salarié a trouvé un nouvel emploi, le salaire reste dû jusqu'à la notification du licenciement**

**Cass. Soc., 4 mars 2020, n°18-10719**

# Inaptitude

Cass. soc. 6 juillet 2022, n° 21-11271

## Inaptitude pro

### Indemnité de rupture

Montant le + favorable entre  
ILL x2 ou ICL

### Préavis

Ø ICP due

*NB : le préavis est valorisé pour  
l'ancienneté*

## Inaptitude non-pro

### Indemnité de rupture

Montant le + favorable entre  
ILL ou ICL

### Préavis

Versement d'une indemnité  
équivalente au montant dû si le  
préavis **légal** avait été travaillé

**Ø ICCP due sur cette indemnité**

# Questions-réponses

## DDADUE

**Q1** : Pouvons-nous imposer au salarié de solder ses congés entre le congé maternité et le congé parental ?

**R1** : Non, il n'est pas possible d'imposer au salarié de solder ses congés dès lors que les droits doivent être sauvegardés. Il est néanmoins toujours possible d'inviter le salarié à solder ses compteurs entre les 2 congés cités.

**Q2** : Les RTT peuvent-ils être reportés après le congé parental ?

**R2** : Oui, ils doivent être reportés en application de la nouvelle législation en vigueur.

# Questions-réponses

## DOETH

**Q3** : si nous ne sommes pas d'accord avec les effectifs URSSAF, que faisons-nous ?

**R3** : il est vraisemblable que la procédure 2022 doivent être réutilisée. Il convient alors de passer directement par le compte cotisant pour prendre contact avec le gestionnaire de compte, en l'informant de l'erreur de calcul et en transmettant les justificatifs afférents.

**Q4** : Quel est le taux smic 2022 à prendre pour la DOETH, car il y a eu 3 smic en 2022 ?

**R4** : C'est le SMIC en vigueur au 31/12 de l'année déclarée

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-11/FICHE%206%20-%20CONTRIBUTION.pdf>

# Questions-réponses

## Net social

**Q5 :** Pour la participation, si elle est gérée par la banque, c'est à elle de déclarer la participation versée pour le net social comme la CPAM le gère pour les IJSS ?

**R5 :** Non la banque (ou l'organisme gestionnaire) devra transmettre à l'employeur le montant réellement versé à chaque bénéficiaire, pour que ledit montant soit valorisé dans le net social du bulletin de paie du mois de versement

## Taxe d'apprentissage et CSA

**Q6 :** Si la CSA est à 0, doit-on quand même la déclarer en DSN ?

**R6 :** Oui, il faut déclarer un zéro

La rubrique « Valeur - S21.G00.82.001 » sera alors alimentée avec un montant à « 0.00 ».

[https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail\\_dsn/a\\_id/2588](https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2588)

**Merci pour votre participation!**



**COSMO  
AVOCATS**

