

Café de la paie
15 septembre 2023



Programme

1	Evolutions en vigueur	PSC et dispense	2
3	Solde TA	L'usage en paie	4
5	Evènements familiaux	Divers	6

1

Evolutions en vigueur

Rupture conventionnelle et CPS LFRSS et BOSS

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

Salarié éligible à une pension de retraite

Indemnité assujettie dès le 1^{er} 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

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

Salarié non-éligible à une pension de retraite



PRÉCISION DU BOSS

Sans surprise, le BOSS est venu acter que la nouvelle CPS entrait en vigueur pour toutes les ruptures postérieures au 31.08.2023.

Seule la date de rupture effective du contrat doit donc être prise en considération.

Durée fixée par le code du travail

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

Articuler PE conventionnel et PE légal à compter du 09/09/23

PE de la CCN + courte

Les durées + courtes prévues depuis le 27/06/08 s'appliquent

PE de la CCN + longue

Aucune dérogation possible aux durées maximales légales

Période d'essai
LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023

Branches concernées :

**Transport aérien
(sol)**

**Remontées
mécaniques**

**ETT et
permanents**

**Promotion
immobilière**

**Organisme de
formation**

**Société
d'assurance**

**Inspection
d'assurance**

Banque

Mutualité

Période d'essai

LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023



EEV ET PRÉCISION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Selon le Ministère du Travail, pour éviter le bouleversement de l'économie du contrat, les contrats de travail prévoyant une période d'essai dérogatoire et conclus avant le 09 septembre 2023 sont légaux et restent applicables.

Autrement dit, seuls les contrats conclus à compter du 09 septembre 2023 doivent respecter les nouvelles durées.

2

PSC et dispense

PSC et dispense des ayant-droit à titre facultatif

Soc. 7 juin 2023, 21-23.743

Principe

L'adhésion aux régimes de PSC doit être collective et obligatoire pour tous les salariés.

Exception

Des cas de dispense d'affiliation sont limitativement énumérées par la réglementation.

L'ayant droit

Peut-être dispensé, le salarié déjà couvert par un régime obligatoire et collectif en sa qualité d'ayant-droit.

Quid si l'adhésion des ayants droit des salariés est facultative ?

PSC et dispense des ayants-droit à titre facultatif

Soc. 7 juin 2023, 21-23.743



Circ. DSS/SD5B 2013-344
La couverture des ayants droit être à titre obligatoire

Abrogation de la Circ. par le BOSS sans reprise de cette précision

Soc. 7 juin 2023, 21-23.743

Le salarié qui justifie, en sa qualité d'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de PSC obligatoire peut être dispensé, peu important le caractère facultatif ou obligatoire de l'adhésion des ayants droit.



FRAIS DE SANTÉ ET AYANTS DROIT

Pour le régime frais de santé, la dispense de l'ayant-droit est un cas d'ordre public (D. 911-2 CSS), ne devant donc pas être formalisé dans l'acte fondateur.

A mon sens, la décision du 07 juin 2023 peut-être transposée intégralement.

3

Solde TA



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.**



Solde TA



- ✓ **Accès des employeurs à SOLTéA : 24 mai 2023**
- ✓ **Répartition par les employeurs : du 25/05 au 5/10**
- ✓ **Suspension des répartitions : du 7 au 15/07 et du 6 au 15/10**
- ✓ **Versement choisi : dès le 24/08**
- ✓ **Versement non-réparti : dès le 15/11**

Solde TA

Décret 2023-606 et 607 du 13 juillet 2023

**Défaut de
fléchage**

Les sommes non-fléchées seront affectées par défaut par la CDC.

Reversement

Les sommes reversées aux établissements bénéficiaires seront amputées de la commission pour frais de gestion.



Ce montant sera directement prélevé par la CDC.

4

**L'usage
en paie**

3 critères cumulatifs :

**Généralité
(collectif)**

Avantage accordé à tous les salariés ou une catégorie d'entre eux.

**Constance
(périodique)**

Avantage attribué selon une échéance régulière (*mois, années, évènements spécifiques, etc.*).

Fixité

L'avantage est valorisé selon la même méthode pour chaque bénéficiaire.



CARACTÈRE COLLECTIF ET SALARIÉ UNIQUE

Le caractère collectif de l'usage est désormais présumé qualifié si l'avantage est attribué à l'unique représentant d'une catégorie de personnel.

Cette décision peut avoir des conséquences majeures dans les TPE !

5

Evènements familiaux

Evènements familiaux

Principe

Le bénéfice des IJSS pour un congé maternité, paternité ou d'adoption impose le cumul de plusieurs conditions.

Affiliation SS

Avant le 20/08/23

10 mois à la date présumée d'accouchement, à la date du congé paternité ou d'accueil de l'enfant.

A compter du 20/08/23

6 mois à la date présumée d'accouchement, à la date du congé paternité ou d'accueil de l'enfant.

Evènements familiaux et enfants gravement malades

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

Salarié éligible à une pension de retraite

Indemnité assujettie dès le 1^{er} 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%

Evènements familiaux

01

Protection contre le licenciement des parents d'enfants gravement malade pendant le congé de présence parentale (hors faute grave, ou motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé).

02

L'accord collectif ou la charte relatif au télétravail doit comporter les modalités d'accès au TT des salariés proche-aidants.

03

**Allongement de certains congés légaux :
Décès d'un enfant > 12 jours ouvrables minimum
Annonce d'un handicap ou d'une pathologie grave d'un enfant > 5 jours ouvrables minimum**



Ces évolutions sont en vigueur depuis le 21 juillet 2023.

Evènements familiaux

FAUSSE COUCHE ET DROIT DU TRAVAIL

LOI DU 7 JUILLET 2023



Mesures pour accompagner les femmes victimes d'une fausse couche

1

ARRÊT DE TRAVAIL

Pour qui ?



Salariées du secteur privé

Quand ?



En cas d'interruption spontanée de grossesse
avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée

INDEMNISATION



Nouveauté

Versement des indemnités
journalières de sécurité sociale
sans délai de carence

(dès le 1^{er} jour d'arrêt)



Sans changement

Indemnisation complémentaire
de l'employeur
avec délai de carence

(dès le 8^{ème} jour d'arrêt)



Pour les arrêts prescrits à compter d'une date à préciser par décret
(au plus tard au 1^{er} janvier 2024)

2

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Principe

Pas de rupture du contrat par l'employeur pendant les 10 semaines
suivant l'interruption spontanée de grossesse
entre la 14^{ème} et 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluses

Exceptions



Faute grave

OU



Impossibilité de
maintenir le contrat

(motif étranger à la fausse couche)



**L'EeV de ce nouveau régime
est conditionnée par la
publication d'un décret,
prévu au plus tard le
01/01/24**

6

Divers

CP et maladie

Rappel

Le 17 juillet 2023, la CAA de Versailles sanctionnait l'Etat français pour sa mauvaise transposition législative de la directive européenne "temps de travail" de 2003.



Cette décision restait néanmoins circonscrite aux rapports Administration/administrés.

Evolutions 13/09/23

La Cour de cassation a assuré la mise en conformité de la jurisprudence FR avec le droit de l'UE en matière de CP.

Précisions

- **les périodes d'arrêts maladie d'origine non-pro ouvrent droit à CP ;**
- **en cas d'AT/MP, l'ICCP ne peut pas être limitée à 1 an d'arrêt ;**
- **le délai de prescription de l'indemnité de CP ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à CP ;**
- **les CP acquis avant un congé parental doivent être reporté à la reprise du travail.**



CONSÉQUENCES PRATIQUES

Ces décisions s'imposent aux relations employeurs/salariés et font évoluer les risques auxquels sont confrontés les employeurs.

Plusieurs points d'arbitrages doivent donc être travaillés pour préparer une mise en cohérence des pratiques paies.

6

QUESTIONS/REPOSSES

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Compte tenu du régime fiscal différent de l'indemnité de RC, faut-il faut toujours réclamer un document au salarié de + de 55 ans ?

Ce n'est plus nécessaire. Toutefois, et par mesure de précaution, nous conseillons de continuer à le faire.

FRAIS DE SANTE

Concernant le cas de dispense : un salarié peut-il refuser de souscrire à la mutuelle d'entreprise parce qu'ayant-droit facultatif de son conjoint ?

Le salarié qui justifie, en sa qualité d'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de PSC obligatoire peut être dispensé, peu important le caractère facultatif ou obligatoire de l'adhésion des ayants droit.

CONGES PAYES ET MALADIE NON PROFESSIONNELLE

- **Quid des CP si non maintien de salaire pendant la maladie ?** Le salarié acquiert des CP pendant la maladie non professionnelle,
- **Doit-on attendre un décret sur cette mise aux normes des règles d'acquisition des CP ou l'appliquer tout de suite ?** Nous préconisons la patience sur ce sujet car de nombreuses questions subsistent, notamment la rétroactivité de la mesure.
- **Comment cela se passe si les CP sont gérés par une caisse externe (TP) ?** Cela ne change rien, vous transmettez les mêmes informations.
- **Est-ce que les CP doivent être reportés si le salarié tombe maladie pendant ses congés ?** Pour la jurisprudence européenne, un salarié tombant malade alors qu'il se trouve en congés payés doit bénéficier du report des jours de congé coïncidant avec la période de maladie (CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11). Pour la Cour de cassation, le salarié qui tombe malade pendant ses congés payés relève du régime des congés, ces derniers étant la cause initiale de la suspension du contrat de travail. Le salarié ne peut pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard (cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93-44907, BC V n° 420). Ainsi, les jours de congé confondus avec la maladie ne sont pas reportés.
- **Dans ma société, l'acquisition des CP en cas de maladie non pro est actuellement plafonnée à 2 mois. Il n'y a donc plus de limite à la suite de la décision de la Cour de Cassation du 13.09.23 ?** Oui.
- **Comment comptabiliser les CP pendant la maladie ?** L'absence pour maladie non professionnelle n'impactera plus l'acquisition des CP.

Merci et à bientôt pour le 11^{ème} Café de la paie

