



## CAFE DE LA PAIE – N°13

Brankica PAVLOVIC  
Loïc LEWANDOWSKI  
13 juin 2024

# SOMMAIRE

1. Rémunération des mandataires sociaux et CUFPA
2. Abandon de la réforme des IJSS
3. Régime frais de santé d'entreprise : dispense et ayant-droit à titre facultatif
4. Forfait en jours : nullité de la CCN des avocats
5. Focus : Maladie et CP (acquisition CP, report, obligation d'information)

# 1. RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ET CUFPA

# Rémunération des dirigeants et CUFPA

L'Urssaf revient sur sa position prise au mois de septembre 2023 et précise aujourd'hui que les mandataires sociaux affiliés de plein droit au régime général de la sécurité sociale sont assujettis aux contributions formation, qu'ils disposent d'un contrat de travail ou non.

Le site des Urssaf, dans sa page dédiée aux contributions à la formation professionnelle en date du 27 mars 2024, précise que la rémunération des mandataires sociaux entre en totalité dans la base de calcul des contributions à la formation professionnelle. La prise en compte de ces rémunérations devient obligatoire à compter de la période d'emploi de mai 2024 qui sera déclarée via la DSN du 5 ou du 15 juin 2024.

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/formation-professionnelle.html>

# Rémunération des dirigeants et CUFPA



**Les rémunérations versées aux mandataires sociaux et aux stagiaires en milieu professionnel entrent-elles dans la base de calcul des contributions à la formation professionnelle ?**



Oui, ces rémunérations entrent dans cette base de calcul :

- en ce qui concerne les mandataires sociaux : pour la totalité de leur montant ;
- en ce qui concerne les stagiaires en milieu professionnel : pour la part qui excède 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

À noter que la prise en compte de ces rémunérations devient obligatoire à compter de la période d'emploi de mai 2024 qui sera déclarée via la DSN du 5 ou du 15 juin 2024.

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/formation-professionnelle.html>



## 2. REFORME DES IJSS

# Réforme des IJSS

Les règles transitoires de calcul du salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières en cas d'année incomplète, fixées par le décret du 12 avril 2021, et qui devaient prendre fin au 1er juin 2024, sont pérennisées.

Sur le site [Net-entreprise](#), est indiqué depuis le 30 mai : "La Direction de la sécurité sociale (DSS) confirme qu'un prochain décret supprimera les dispositions dites cibles, actuellement prévues au 8° de l'article 1 du décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité. Les dispositions prévues à l'article 5 (dispositions dites transitoires) sont donc pérennisées au-delà du 1er juin prochain".

Le [décret du 12 avril 2021](#) (modifié par un [décret du 14 octobre 2022](#)) avait prévu que, pour les arrêts de travail délivrés à compter du 1er juin 2024, de nouvelles règles de calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de maladie et de maternité s'appliqueraient en cas de période de référence incomplète.

► *A compter de cette date, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière auraient dû être déterminés en divisant l'ensemble des revenus bruts soumis à cotisation perçus au cours de la période de référence, par la somme des périodes de jours travaillés correspondant à ces revenus.*

# Réforme des IJSS

Pour les arrêts de travail prescrits entre le 15 avril 2021 et le 31 mai 2024, le décret du 12 avril 2021 (modifié) avait prévu des règles transitoires : le revenu d'activité antérieur servant de base au calcul des IJ, en cas d'année incomplète, est calculé, selon les règles suivantes :

- lorsqu'une activité débute au cours d'un mois de la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
- lorsque l'activité a pris fin pendant la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
- lorsque, au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé, soit par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel, soit en raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré, soit en cas de congé non payé à l'exclusion des absences non autorisées, de service militaire ou appel sous les drapeaux, le revenu d'activité est calculé pour l'ensemble de ce ou ces mois concernés :
  - lorsque l'assuré a perçu à une ou plusieurs reprises des revenus d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
  - lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu au cours des jours travaillés depuis la fin de la période de référence.

# Réforme des IJSS

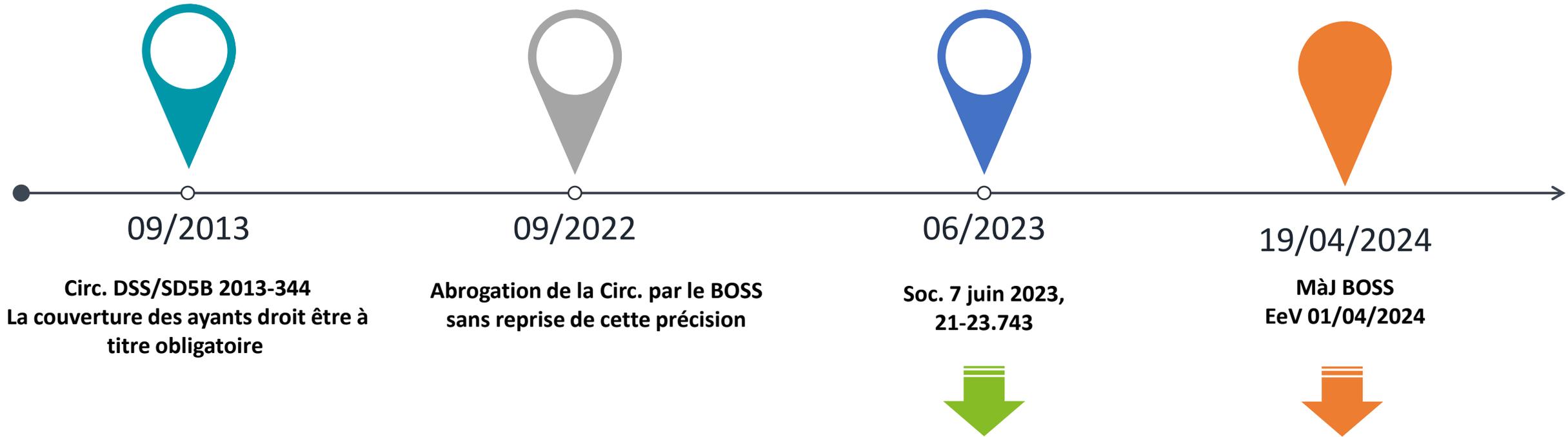
## **En attente d'un décret**

Ces règles transitoires n'ont pas pris fin au 1er juin 2024, contrairement à ce qui était prévu par le décret du 12 avril 2021 ; elles continuent de s'appliquer. Il faudra toutefois attendre un décret pour officialiser cette annonce et vérifier que les règles transitoires sont maintenues à l'identique.

### 3. RÉGIME FRAIS DE SANTÉ D'ENTREPRISE : DISPENSE ET AYANT-DROIT À TITRE FACULTATIF



# Dispense ayant-droit



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.

## 4. FORFAIT JOURS : CCN AVOCAT



# Forfait jour et CCN Avocat

Les dispositions de l'avenant du 25 mai 2012 à la convention collective des avocats salariés relatives au forfait annuel en jours ne sont pas suffisantes pour garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables a tranché la Cour de cassation dans un arrêt du 24 avril.

Le dispositif conventionnel ne permet pas d'assurer un suivi régulier de la charge de travail... et les mesures de rattrapage ont été insuffisamment examinées par les juges du fond.

Une cour d'appel de renvoi devra donc se prononcer sur cette question. Mais outre le cas d'espèce, suite à cet arrêt ce sont aujourd'hui toutes les conventions individuelles de forfait conclues sur le fondement de l'avenant de 2012 qui encourent la nullité faute de mesures de rattrapage mises en place par l'employeur.

[Cass. soc., 24 avr. 2024, n°22-20.539](#)



## 5. CONGÉS PAYÉS ET MALADIE PAR LOÏC LEWANDOWSKI

 cosmo  
Avocats

**Acquisition et indemnisation des CP  
pendant un arrêt maladie**

**Droit au report des CP**

**Nouvelle obligation d'information du salarié**

# Congés payés et maladie

## Acquisition de CP

**Arrêt maladie  
d'origine non-professionnelle**

**Acquisition de CP/mois :**  
**2 jours ouvrables**  
**ou 1,67 jours ouvrés**

**Des stipulations ou usages peuvent garantir un régime plus favorable**

**Arrêt maladie  
d'origine professionnelle (AT/MP)**

**Acquisition de CP/mois :**  
**2,5 jours ouvrables**  
**ou 2,08 jours ouvrés**

**Cette acquisition des droits à CP est garantie sans limitation de durée**

***Ne pas oublier de garantir les règles d'équivalence, pour consolider le compteur CP en fin de période d'acquisition.***



### MAJORATION DU NOMBRE DE CP ACQUIS

**Ces nouvelles règles d'acquisition doivent toujours être articulées avec les éventuels droits supplémentaires à congés payés :**

- **pour fractionnement ;**
- **pour enfant à charge ;**
- **prescrits pas une obligation conventionnelle et/ou un usage.**

# Congés payés et maladie

## Acquisition de CP

### Principe

La consolidation du compteur CP s'articule avec des règles d'équivalence.

**Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination des droits à congés, les périodes équivalentes à :**

- ✓ 4 semaines
- ✓ 24 jours de travail si l'horaire de travail est réparti sur 6 jours par semaine
- ✓ 22 jours si l'horaire de travail est réparti sur 5,5 jours par semaine
- ✓ 20 jours si l'horaire de travail est réparti sur 5 jours par semaine.

***Toujours appliquer la règle la plus favorable au salarié entre ces 3 modalités de calcul.***

# Congés payés et maladie Indemnisation des CP

## Principe

Les droits à CP sont indemnisés selon la règle la plus favorable entre le maintien de salaire et la règle du 1/10<sup>e</sup>

La règle du 1/10<sup>e</sup> doit être adaptée pour reconstituer le salaire des périodes de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle :

**Adaptation = salaire calculé selon la règle du 1/10<sup>e</sup> de droit commun \* 80%**

***NB : l'assiette de reconstitution du salaire est inchangée.***

***En pratique, la règle du maintien de salaire devrait donc être généralement plus favorable.***

# Congés payés et maladie

## Période de report

**Arrêt de moins d'1 an  
sur une même période d'acquisition**

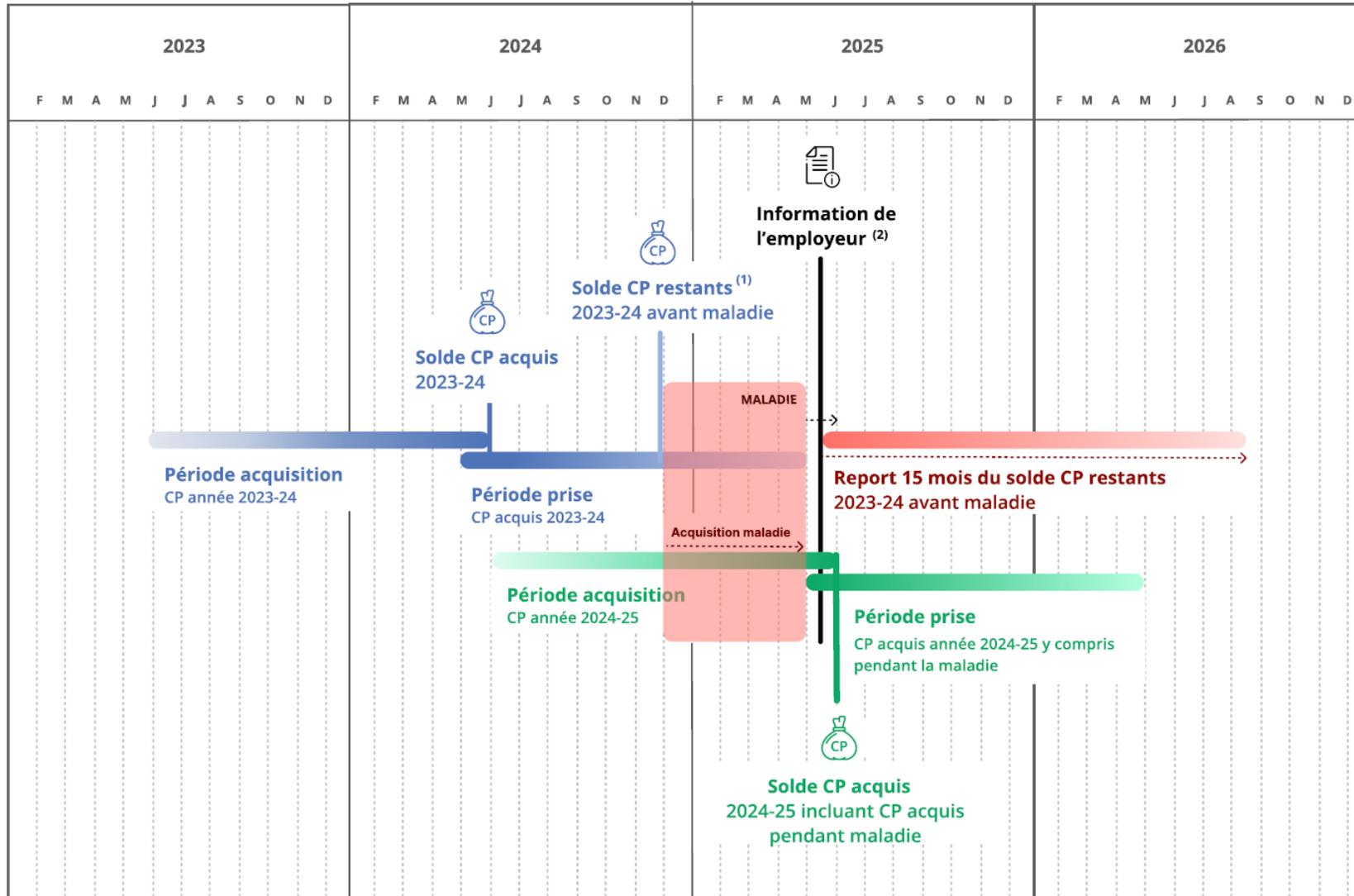
**Report de 15 mois qui débute  
à compter de l'information du salarié  
sur ses droits à CP**

**Arrêt d'au moins 1 an  
sur une même période d'acquisition**

**Report de 15 mois qui débute  
à compter de la fin de la période d'acquisition des CP**

*Le report n'est effectif que si le salarié est dans l'impossibilité de prendre tout ou partie des CP acquis.*

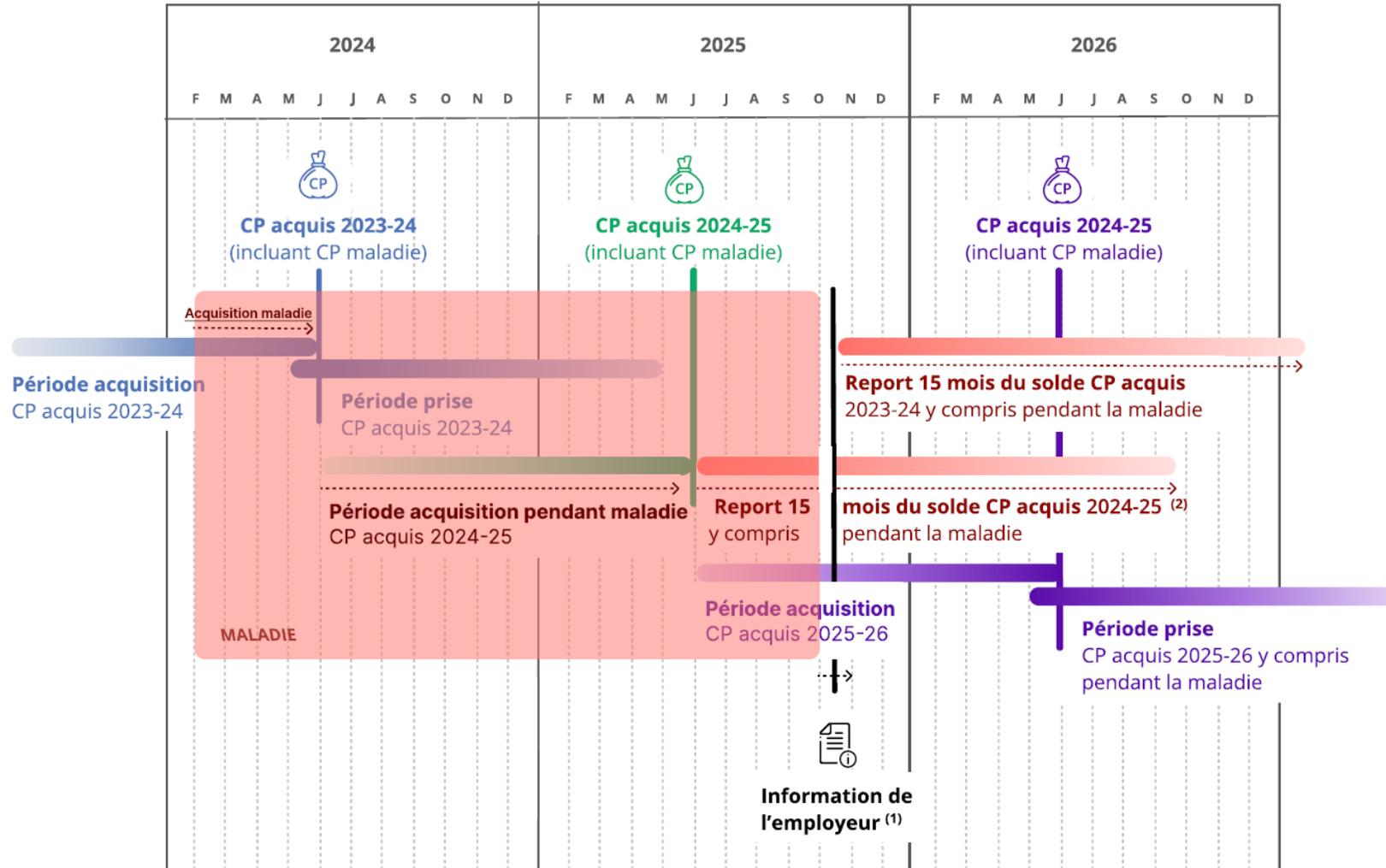
# Période de report



(1) Solde des congés payés acquis sur année 2023-2024 qu'il reste au salarié juste avant la maladie

(2) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.

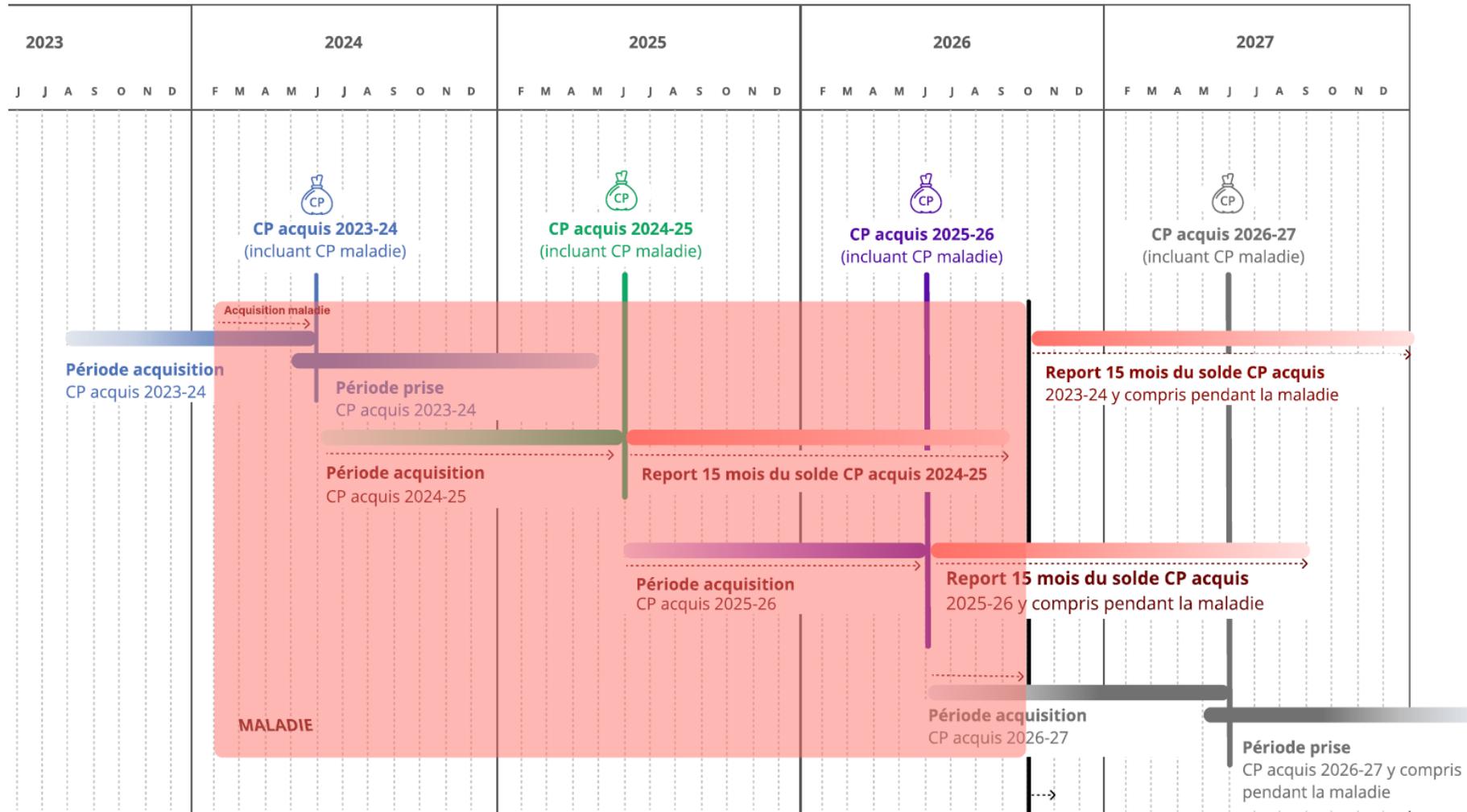
# Période de report



(1) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.

(2) Pour rappel, suspension du report entre le retour du salarié et l'information de l'employeur

# Période de report



Information de l'employeur <sup>(1)</sup>

(1) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.

# Congés payés et maladie

## Obligation d'information

<b>Qui</b>	<b>A tout salarié de retour d'un arrêt de travail pour maladie ou accident (en théorie)</b>
<b>Quand</b>	<b>Dans le mois suivant la reprise du travail (en jours calendaires &amp; de date à date)</b>
<b>Quoi</b>	<b>Nombre de jours de congés acquis et non-pris par période d'acquisition</b> <b>Date limite de prise/report par période d'acquisition</b>
<b>Comment</b>	<b>Par tout moyen conférant date certaine à leur réception</b>
<b>Alerte</b>	<b>Une annexe au bulletin de paie est recommandée</b>

# QUESTIONS/REponses\*

\*Les réponses n'ont pas vocation à être du conseil. Pour sécuriser vos pratiques, il convient de vous rapprocher de votre prestataire juridique habituel.

# QUESTIONS REPONSES

## 1. Rémunération des mandataires sociaux et CUFPA

- Les mandats rentrent-ils dans la base de cotisation formation conventionnelle Syntec ? **Normalement oui, sur la base de l'alignement des assiettes de cotisations. A voir tout de même s'il n'existe pas de dispositions conventionnelles qui arbitreraient le sujet des assiettes de cotisations**
- Est-ce que les mandataires doivent être assujettis à la contribution de formation professionnelle conventionnelle et au développement du paritarisme ou juste la taxe d'apprentissage et la formation professionnelle légale ? **Oui il s'agit maintenant de la CUFPA**

## 2. Régime frais de santé d'entreprise : dispense et ayant-droit à titre facultatif

- Cette dispense peut être demandée à tout moment où uniquement à l'embauche ? **La dispense peut être demandée au moment de l'embauche, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prend effet la couverture vous permettant de solliciter la dispense (cf. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>)**

# QUESTIONS REPONSES

## 3. Forfait en jours : nullité de la CCN des avocats

- L'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours, plus une convention de forfait sont-ils suffisants aujourd'hui pour se prémunir de contentieux ? **Non cela reste insuffisant en cas de réclamation du paiement des HS car les juges vérifieront si l'employeur a assuré de façon concrète et effective l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés** (cf. [Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-20.539](#)).
- Pour le suivi de la présence des cadres : peut-on dire que lorsqu'ils ne sont pas en congés, ils travaillent sans rajouter quelque chose en plus ? **L'employeur doit s'assurer par tous les moyens le suivi des jours travaillés, le respect du repos quotidien, du repos hebdomadaire....**
- Si la GTA ne prévoit pas une saisie les samedis et dimanches comment apporter la charge de la preuve du nb de jours travaillés annuels ? **Cf réponse au-dessus, par tous moyens....**

### 3. Focus : Maladie et CP (acquisition CP, report, obligation d'information)

- L'accident de trajet est considéré comme pro ou non pro ? **L'accident du trajet est un accident non professionnel, même s'il est indemnisé comme l'AT, du point de vue du traitement il n'est pas un accident professionnel**
- Y'a-t-il un changement concernant l'acquisition des CP durant un temps partiel thérapeutique ? **Pour mémoire, l'acquisition des CP est déconnectée du temps de travail.**
- Faut-il commencer à proratiser à partir du 31ème jour d'arrêt maladie sans effet sur les 30 premiers jours ? **Non le prorata doit s'opérer à chaque arrêt de travail, c'est à la fin de la période de référence, que le calcul doit être opéré en tenant compte des règles d'équivalence.**
- Faut-il proratiser à partir du 29ème jour d'arrêt maladie sans effet sur les 28 premiers jours ? **Idem question au-dessus**

### 3. Focus : Maladie et CP (acquisition CP, report, obligation d'information)

- Faut-il informer uniquement au retour du salarié ? **Oui**
- Pour le calcul d'un mois d'absence doit-on assimiler un mois à 20 jours ouvrés ? **La loi du 22 avril 2024 ne modifie pas les règles d'équivalence telles que fixées par l'article L. 3141-4 du Code du travail (4 semaines ou 24 jours de travail=1 mois de travail effectif) ni la circulaire ministérielle du 15/05/1956 (règle permettant de considérer que 20 j (si le salarié travaille 5j par semaine), 22 j (si le salarié travaille 5,5j par semaine) ou 24 j (si le salarié travaille 5j par semaine) correspondent à 1 mois de travail effectif**
- Si le salarié demande que les CP lui soient payés est-ce que cela serait envisageable exceptionnellement ? **Non sauf à prouver que c'est l'employeur qui a empêché leur prise** ou les placer dans le CET mais plus que le nombre de jour normal ? **Non, le nombre de jours de CP est limité légalement mais également par les accords d'entreprise**
- Devons-nous suivre la règle du report si la société est plus favorable et ne supprime jamais le solde des CP à la fin d'une période de référence ? **Tout dépend selon que la pratique constitue juridiquement un usage ou non**
- Concernant l'obligation d'information, faut-il le faire à chaque arrêt ? même de quelques jours ? sachant que la CCN Syntec maintien les CP pendant le maintien de salaire ? **Oui pour les 3 questions**

# QUESTIONS REPONSES

## 3. Focus : Maladie et CP (acquisition CP, report, obligation d'information)

- Concernant l'obligation d'information : quand vous dites "à chaque arrêt de maladie", en réalité c'est à partir d'un arrêt au-delà de 4 semaines non ? **Non à chaque arrêt quelle que soit la durée** (cf, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37482>)
- Comment devons-nous gérer la maladie "courte" (1 semaine, 2 semaines...) sur l'acquisition des CP ? **De la même manière qu'un arrêt plus long...**
- Faut-il faire une information au salarié même si l'arrêt est court et qu'il a le temps encore de prendre ses CP sur la période de prise ? **Oui**
- Est-il possible de faire une communication annuelle des CP acquis pendant la maladie non pro et démarrer le délai des 15 mois chaque mois de juin à la place de chaque retour de maladie ? **L'employeur doit informer le salarié dans le mois qui suit sa reprise de travail de ses droits aux congés. Après chaque arrêt maladie, l'employeur doit informer le salarié du nombre de jours de congés payés à prendre (cf, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37482>)**
- Quid des congés payés gérés par une caisse ? **Les caisses indemnisent les droits, l'employeur reste responsable du calcul des jours et de la communication. Il convient cependant de se rapprocher de sa caisse de gestion des CP pour connaître les démarches à engager, la loi n'ayant rien prévu en la matière.**

### 3. Focus : Maladie et CP (acquisition CP, report, obligation d'information)

- Les dispositions conventionnelles perdurent et on superpose la loi dessus ? **Oui**
- En cas d'arrêt inférieur à 4 semaines sur l'année de référence alors 30 jours ouvrables de CP acquis mais pour l'indemnisation nous devons quand même appliquer les 80% ou non ? **Pour mémoire, la somme des arrêts de travail inférieurs à 4 semaines n'a aucun impact sur le calcul du droit à congés payés, et par conséquent sur les règles d'indemnisation des CP**
- Pour les sociétés qui reportent les CP automatiquement d'une année sur l'autre, qu'advient-il du report des 15 mois ? **Principe de faveur et usage**

### 3. Focus : Maladie et CP (acquisition CP, report, obligation d'information)

- Est-ce que les CP (acquis durant maladie non pro) sont à payer si le salarié quitte l'entreprise durant son arrêt maladie ? **Oui comme pour les autres CP**

**PAYJOB** fait partie du groupe **Linking Talents** qui regroupe:

- [11 cabinets de recrutement](#)
- un [organisme de formation](#) certifié Qualiopi spécialisé en paie et droit du travail
- un département [Audit-Conseil-SIRH](#) et [Management de transition](#)





## CONTACT

[Audit-Conseil-SIRH](#) et [Management de transition](#)

BRANKIČA PAVLOVIC

Tél : 01 75 83 06 04

Mail : [brankicapavlovic@payjob.fr](mailto:brankicapavlovic@payjob.fr)

[Formation Paie, Droit du travail, RH](#)

ZIDANE LINDA

Tél : 01 83 81 95 00

Mail : [lindazidane@payjob.fr](mailto:lindazidane@payjob.fr)