

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITE

Charges sociales – Protection sociale complémentaire •  
#13 • 29 juin 2022

## Work in progress

**Aides à l'apprentissage** : deux projets de décret, l'un portant prolongation des aides exceptionnelles à l'alternance et l'autre modifiant l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, prévoient le **prolongement des aides exceptionnelles et des modalités dérogatoires applicables à ces dispositifs pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022**. Toutefois, un rapport de la Cour des comptes préconise l'arrêt de ces aides, jugées trop coûteuses et peu adaptées.

## Rétroplanning

**30 juin 2022** : date limite de conclusion des accords d'intéressement avec une formule de calcul annuelle

**Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022** : date limite pour la modification des DUE relatives aux régimes de PSC (mise à jour de la clause sur le maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail)

## À noter

**Transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO aux URSSAF** : un rapport sénatorial diffusé le 21 juin 2022 estime que ce transfert devrait être reporté d'une année supplémentaire au moins, compte tenu notamment du manque de recul sur les capacités de fiabilisation des données individuelles de la DSN des URSSAF.

**Congé mobilité** : dans une circulaire du 16 juin 2022, la CNAV fait le point sur les règles de validation pour la retraite des périodes de congé de mobilité, en distinguant selon que le congé a été conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou depuis cette date.

Ainsi, pour les congés conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la CNAV précise que l'assuré valide un trimestre par tranche de 50 jours de congés de mobilité, sans que cette règle ne puisse conduire à porter à plus de quatre le nombre de trimestres valables pour la retraite au titre d'une même année civile.

**53%**

soit le pourcentage de salariés du secteur privé couverts par un accord de branche en frais de santé

## Nouveautés

**Bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage** : un arrêté du 21 juin 2022 est venu préciser les modalités de la notification aux employeurs du taux de séparation (nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 30 juin 2022), avec le bonus-malus afférent.

Il est ainsi précisé que l'URSSAF Caisse Nationale établit chaque année, pour le compte de Pôle Emploi et de l'ensemble des organismes chargés du recouvrement des cotisations d'assurance chômage :

- les taux de séparation par entreprise ;
- les taux de séparation médians par secteur ;
- les taux de contribution majorés ou minorés par entreprise.

Les modalités de transmission des données et informations entre les différents organismes seront fixées par convention entre ces derniers.

Les taux de séparation et le taux de contribution modulé sont notifiés à l'employeur par voie dématérialisée au plus tard 15 jours après le début de la période d'emploi au cours de laquelle s'applique la modulation du taux des contributions.

## Mises à jour du BOSS

**Bilan après un an de publication** : dans une communication du 24 juin 2022, le BOSS dresse un bilan « très positif pour la sécurisation des entreprises après 1 an de publication », et décompte plus d'1,3 millions de visites enregistrées sur le site en mai 2022.

**Publication de la rubrique relative à la protection sociale complémentaire** : le communiqué du 24 juin dernier prévoit une opposabilité de la rubrique protection sociale complémentaire au 1<sup>er</sup> septembre 2022, et non au 1<sup>er</sup> juillet comme cela avait été initialement annoncé.

### De nouvelles rubriques à venir :

toujours dans son communiqué du 24 juin 2022, le BOSS a annoncé être enrichi prochainement de nouvelles rubriques :

- exonérations applicables aux jeunes entreprises innovantes et universitaires (JEI-JEU) ;
- exonérations applicables à l'apprentissage ;
- régime social de l'intéressement et de la participation.



## Le juge a dit que...

**Reprise d'ancienneté** : si l'ancienneté du salarié n'est pas une mention obligatoire du bulletin de paie, un salarié peut toutefois se prévaloir de la date d'ancienneté mentionnée sur ce dernier pour invoquer une reprise d'ancienneté en l'absence de preuve contraire de l'employeur.

En l'espèce, la Cour de cassation a constaté que le contrat de travail mentionnait une ancienneté dans le secteur de la propreté à compter de 1992 sans mentionner expressément une reprise d'ancienneté, et que les bulletins de paie comportaient des mentions contradictoires sur ce point (l'un reprenait l'ancienneté au sens de la convention collective de la propreté, applicable à l'entreprise, à compter du 9 juillet 1992, l'autre visait la date du 1<sup>er</sup> mars 2015, date d'embauche du salarié au sein de la société). Elle tire comme conséquence de cette dichotomie que la preuve d'une volonté des parties de convenir d'une reprise d'ancienneté ne pouvait pas être établie (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-22.276).

## Nouveautés

**Relevés de dette URSSAF** : dans un communiqué du 22 juin 2022, l'URSSAF a annoncé que les employeurs débiteurs qui ne bénéficient pas de délais de paiement et qui ont des dettes auprès de l'URSSAF vont recevoir prochainement un relevé de dette accompagné d'une fiche pratique.

Il est également indiqué que ce relevé de dette tiendra compte des déclarations effectuées jusqu'au 25 mai 2022 et des versements jusqu'au 10 juin 2022, à l'exclusion des dettes faisant l'objet d'un recours ou d'une procédure collective.

Enfin, l'URSSAF indique que cette dette devra être acquittée ou que le débiteur devra demander un délai de paiement dans les trente jours suivant la réception du relevé de dette. A défaut de régularisation, l'URSSAF pourra engager des actions en paiement des sommes dues.

## Work in progress

**Dividende salarié** : une proposition de loi visant à créer un dividende salarié a été déposée par plusieurs députés Les Républicains le 15 mars 2022, mais n'a pas encore été examinée.

A date, l'avant-projet de loi sur le pouvoir d'achat ne contient aucune disposition relative à la création d'un « dividende salarié », mais le ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion a affirmé qu'il n'était pas exclu que ce point soit introduit par voie d'amendement lors des débats à l'Assemblée Nationale.

## Work in progress

**Prime de pouvoir d'achat** : l'avant-projet de loi « protection du pouvoir d'achat » prévoit la pérennisation de la prime de pouvoir d'achat (dite prime « Macron »).

Cette prime pourrait être versée chaque année à compter du 1<sup>er</sup> août 2022, sans délai de versement à respecter. Elle sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 000 euros, ou de 6 000 euros pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement ou d'un accord de participation volontaire.

## Le juge a dit que...

**Responsabilité du donneur d'ordre** : l'URSSAF a adressé à une société une lettre d'observations l'avisant de la mise en œuvre de la solidarité financière et du montant des cotisations dues à la suite de l'établissement d'un procès-verbal de travail dissimulé à l'encontre de son sous-traitant.

La Cour d'appel a relevé que le redressement à l'origine de la mise en œuvre de la solidarité financière n'ayant pas été contesté par la société sous-traitante, le donneur d'ordre n'avait pas qualité à le faire au motif que la lettre d'observations, qui ne lui était pas destinée, était irrégulière. Or pour la Cour de cassation, **le donneur d'ordre est recevable à contester la régularité de la procédure suivie à l'encontre de son sous-traitant et l'organisme de recouvrement devait produire devant la juridiction le procès-verbal de travail dissimulé dont le donneur d'ordre contestait l'existence et le contenu** (Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 23 juin 2022, n° 20-22.128).

## À noter

**Titres-restaurant** : le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance a annoncé la fin du dispositif exceptionnel applicable aux titres-restaurant depuis le mois de juin 2020. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le plafond quotidien de ces derniers repassera à 19 euros (contre 38 euros depuis le début de la crise sanitaire), et leur utilisation ne sera plus possible le week-end (sauf pour les salariés travaillant le week-end) et les jours fériés dans les restaurants.

**Mobilité internationale** : un arrêté du 16 juin 2022 est venu lister les URSSAF compétentes pour recevoir et instruire les demandes de détachement et de dérogations individuelles aux règles du détachement. Il s'agit des URSSAF Nord-Pas-de-Calais, Ile-de-France et Corse. Une décision du directeur de l'ACOSS précisera la répartition des attributions entre chacun de ces organismes.

## Work in progress

**Avant-projet de loi « protection du pouvoir d'achat »** : l'avant-projet de loi « protection du pouvoir d'achat » sera présenté en Conseil des ministres le 6 juillet prochain. Il prévoit, entre autres :

- l'augmentation de 4% de toutes les prestations indexées sur l'inflation de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> juillet (cela concerne notamment le RSA, les pensions de retraite de base, le minimum vieillesse, la prime d'activité, les allocations familiales ou encore l'allocation adulte handicapé) ;
- en matière d'épargne salariale :
  - > une entreprise de moins de 50 salariés pourrait mettre en place l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur à condition qu'elle ne dispose ni d'un délégué syndical, ni d'un CSE et, dans le cas contraire, que l'échec des négociations soit attesté par un procès-verbal de désaccord. La mise en place par DUE suppose également que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord de branche agréé ;
  - > la durée maximale de l'intéressement serait portée à cinq ans, contre trois ans actuellement ;
  - > le contrôle opéré par l'administration pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales se ferait dans un délai ne pouvant excéder trois mois
  - > serait créée une procédure dématérialisée de mise en place de l'intéressement, à préciser par décret, qui permettrait de sécuriser les exonérations de charges sociales dès le dépôt de l'accord.
- concernant la prime transport :
  - > le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu de cette prime serait porté à 400 euros au titre des années 2022 et 2023, contre 200 euros par an actuellement ;
  - > pourraient en bénéficier tous les salariés qui utilisent un véhicule électrique, hybride ou à hydrogène « pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail », sans condition de contrainte liée à l'utilisation du véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail ;
  - > elle pourrait être cumulée avec l'aide apportée par l'entreprise pour couvrir une partie du prix d'un abonnement aux transports en commun ;
  - > le cumul avec le forfait mobilités durables serait possible dans la limite de 700 euros, contre 500 euros actuellement.