

3 MINUTES POUR L'ACTUALITE

Charges sociales – Protection sociale complémentaire •
#14 • 13 juillet 2022

Work in progress

Indemnité carburant : le gouvernement envisage, pour les travailleurs qui doivent utiliser leur voiture pour aller au travail, de mettre en place une aide d'un montant allant de 100 à 300 euros par véhicule et par actif. L'aide sera modulée selon le niveau de revenus et la composition du ménage et comportera un « bonus » pour les personnes qui habitent à plus de 30 km de leur lieu de travail ou parcourent plus de 12 000 km par an dans le cadre professionnel. *A priori*, elle ne serait pas versée par le service paie des entreprises contrairement à l'indemnité inflation (dossier de presse « protéger le pouvoir d'achat des français » – 7 juillet 2022).

+ 2,01%

C'est l'augmentation du SMIC prévue au 1^{er} août 2022 sous l'effet de l'inflation

Le juge a dit que...

Contrôle Urssaf : La Cour de cassation censure à nouveau l'utilisation d'informations obtenues par les inspecteurs Urssaf auprès de personnes tierces à la société contrôlée, et en l'espèce auprès de salariés « mandatés » par la société, quand bien même la société est à l'origine de cette mise en relation (Cass. 2^{ème} civ., 7 juillet 2022 n° 20-18.471).

Heures supplémentaires : La Cour de cassation énonce que n'ouvre pas droit à la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires, la rémunération forfaitaire des salariés englobant les heures supplémentaires occasionnelles éventuellement accomplies chaque semaine, quel que soit le nombre d'heures effectuées et alors que la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés n'était pas rapportée (Cass. 2^{ème} civ., 7 juillet 2022, n° 20-23.479)

Nouveautés

Aide à l'apprentissage : deux décrets n° 2022-957 et n° 2022-958 du 29 juin 2022 ont été publiés :

- l'un porte prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 de l'aide exceptionnelle relative à l'apprentissage,
- l'autre modifie les conditions d'éligibilité à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation et précise notamment que les aides accordées au titre des contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022 sont désormais réservées aux demandeurs d'emploi de longue durée de 30 ans ou plus (cf. Bulletin PSC n°13).

Activité partielle : A compter du 1^{er} août 2022, il ne sera plus possible de placer en activité partielle un salarié vulnérable ou encore un salarié devant garder son enfant du fait de la Covid-19 (mise à jour du 4 juillet 2022 du questions-réponses relatif à l'activité partielle - chômage partiel).

À noter

Travailleurs transfrontaliers : Instauration d'une période transitoire en matière de sécurité sociale pour les travailleurs frontaliers et transfrontaliers en télétravail. Les salariés frontaliers et transfrontaliers en télétravail continueront de relever de la sécurité sociale de leur État d'emploi jusqu'au 31 décembre 2022 (communiqué de presse du 30 juin 2022).

100% santé : L'UNOCAM a publié le 5 juillet 2022, la seconde édition du baromètre 100% santé. Il ressort de ce dernier que :

- le reste à charge des assurés après intervention des organismes de complémentaire santé est en baisse en dentaire et pour les aides auditives, mais augmente en optique,
- la réforme du 100% santé a conforté la position des organismes de complémentaire santé qui sont les principaux financeurs sur ces trois postes de dépense ;
- les organismes de complémentaire santé sont les principaux financeurs du 100% santé.

Fonction publique territoriale : Un accord de méthode a été conclu le 12 juillet 2022, celui-ci définit les modalités et le périmètre de négociation en matière de protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale.

Mises à jour du BOSS

Avantage en nature véhicule : en cas de mise à disposition d'un véhicule aux salariés, les modalités de preuve à fournir par l'employeur pour justifier l'absence de prise en charge des dépenses personnelles de carburant sont identiques que l'évaluation soit réalisée sur une base forfaitaire ou au réel.

Calcul de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) et remboursement de frais professionnels : la valeur des éventuels outils de travail attribués par l'employeur (véhicule, ordinateur portable...) utilisés à des fins professionnelles par les salariés ne doit pas être intégrée à l'assiette sociale avant application de la DFS et ne constitue pas une prise en charge de frais professionnels.

Réduction générale : pour le calcul de la réduction générale des salariés dont la rémunération est fixée à un niveau inférieur au SMIC ou à la rémunération minimale conventionnelle ou de l'accord collectif de branche, le montant du SMIC pris en compte pour la réduction ne doit plus être proratisé. Cette modalité s'applique rétroactivement pour l'ensemble des rémunérations à compter du 1^{er} janvier 2021.

Mises à jour du BOSS

Réduction patronale au titre des heures supplémentaires : les heures supplémentaires dites « structurelles » sont prises en compte en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de rémunération dans le cadre du calcul de la déduction forfaitaire patronale (correspondant au rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qui aurait dû être versée).

Heures supplémentaires : La contribution d'équilibre technique AGIRC ARRCO (CET) est incluse dans le calcul de la réduction de cotisations salariales attachées aux heures supplémentaires et complémentaires pour les rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale, dans la limite de 11,31 %.



Le juge a dit que...

Attestation de vigilance : c'est à juste titre qu'une Urssaf a refusé de délivrer une attestation de vigilance à une société qui, ayant fait l'objet d'un redressement pour travail dissimulé, conteste ce dernier sans s'acquitter des cotisations et contributions réclamées, quand bien même l'Urssaf ne produit pas aux débats le procès-verbal constatant le délit de travail dissimulé (Cass. 2^{ème} civ, 7 juillet 2022, n° 21-11.448)

Work in progress

Création d'une « prime de partage de la valeur » (PPV) : créée par l'article 1 du projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, cette prime pourrait :

- être versée à compter du 1^{er} août 2022,
- aller jusqu'à un montant de 3000 euros ou de 6000 euros (lorsque l'employeur met en œuvre à la date de versement de la prime, ou a conclu au titre du même exercice que celui du versement de cette prime, un dispositif d'intéressement, de participation ou de participation volontaire).

Concernant le régime social et fiscal applicable, jusqu'au 31 décembre 2023 :

- pour les salariés qui perçoivent moins de 3 SMIC : la prime est totalement exonérée de cotisations salariales et patronales, ainsi que d'impôt sur le revenu,
- pour les salariés qui perçoivent plus de 3 SMIC : la prime est exonérée de cotisations salariales avec un régime social et fiscal aligné sur celui de l'intéressement et de la participation (assujettissement à l'impôt sur le revenu, à la CSG/CRDS et au forfait social lorsque l'entreprise a un effectif supérieur à 250 salariés).

A compter du 1^{er} janvier 2024, le régime social et fiscal de la prime sera aligné sur celui de l'intéressement pour tous les bénéficiaires.

Des amendements sont en cours d'adoption pour modifier le mécanisme (tels que la possibilité d'individualiser le montant de la prime versée en fonction de l'ancienneté du salarié – amendement n° AS290 adopté)

Work in progress

Le projet de loi portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 7 juillet 2022 prévoit notamment :

- en matière d'épargne salariale (article 3):
 - > qu'une **entreprise de moins de 50 salariés pourrait mettre en place l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur (DUE)** en l'absence d'institutions représentatives du personnel ou en cas d'échec des négociations. La mise en place par DUE suppose également que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord de branche agréé ;
 - > de porter la durée maximale du dispositif d'intéressement à **cinq ans**,
 - > à compter du 1^{er} janvier 2023, la création d'un dispositif d'intéressement type *via* une procédure dématérialisée permettant la sécurisation des exonérations dès le dépôt et la suppression du contrôle effectué par les DDETS. Le délai de contrôle des accords effectué par l'Urssaf ne pourrait excéder 3 mois,
- l'obligation pour les assureurs proposant la souscription de contrats d'assurance par voie électronique couvrant des consommateurs, de prévoir une résiliation desdits contrats selon cette même modalité de façon facile, directe et permanente (article 8).

Mises à jour du BOSS

Forfait jour réduit : le BOSS précise que :

- le plafond de la sécurité sociale applicable aux salariés en convention de forfait annuel en jours dit « réduit » peut bien être proratisé au regard de la durée équivalente à un temps plein fixée par la convention ou l'accord collectif de travail si elle est inférieure à 218 jours,
- la proratisation du plafond pour ces salariés implique de recueillir, par tout moyen leur consentement.

Temps partiel thérapeutique : le plafond de la sécurité sociale applicable aux salariés placés en temps partiel thérapeutique, est proratisé dans les mêmes conditions que les salariés en temps partiel.

Aide covid : l'instruction du 28 septembre 2021 a été mise à jour et prend acte des conditions et modalités de la prolongation des dispositifs d'exonération et d'aide au paiement applicables aux périodes d'emploi courant de décembre 2021 à février 2022 (cf. bulletins d'actualité n°4 et n°10). L'instruction précise également que l'ensemble des dispositifs d'exonération et d'aide au paiement devront faire l'objet de déclarations par les employeurs avant le 30 juin 2022, une tolérance sera admise jusqu'au 31 décembre 2022.