

3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ

CHARGES SOCIALES - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
#20 • 03 NOVEMBRE 2023

47%

L'année 2022 a été marquée par une augmentation de 47 % de l'activité de médiation dans le réseau, révèle l'Urssaf dans le rapport annuel publié le 27 septembre par ses médiateurs. Ces derniers attribuent notamment cette hausse à la reprise progressive des procédures de recouvrement qui avaient été suspendues pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19.

NOUVEAUTÉS

Le ministre du Budget Thomas Cazenave a confirmé une « réforme structurelle » des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) en 2025. Le Gouvernement réfléchit notamment à augmenter le nombre de jours de carence en cas d'arrêt maladie, voire à instituer un jour de carence « d'ordre public » (pris en charge ni par la sécurité sociale, ni par l'employeur). Ces mesures viendraient s'ajouter à celles prévues dans le PLFSS pour 2024, qui portent notamment sur la contre-visite médicale organisée par l'employeur.

ACTUALITÉS DU BOSS

Complémentaire santé couvrant les ayants droit à titre obligatoire - l'employeur doit financer au moins 50 % de la cotisation globale : dans sa version qui entrera en vigueur le 1er novembre 2023, le BOSS précise que si la complémentaire santé d'entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire, l'employeur doit s'engager à prendre en charge au moins 50 % de la cotisation globale, dite « famille » (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 750, 01/11/2023).

Les autres mises à jour du BOSS portent notamment sur :

- le calcul du SMIC déterminant l'éligibilité aux taux réduits d'assurance maladie et d'allocations familiales (majoration dans les mêmes conditions que pour la réduction générale des cotisations et contributions patronales) ;
- la prise en compte décalée des absences pour la proratisation en paie du plafond de la sécurité sociale (applicable aux cotisations plafonnées).

WORK IN PROGRESS

PLFSS POUR 2024

La deuxième partie du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2024 relative aux recettes, sur lequel le gouvernement avait engagé sa responsabilité au titre de l'art. 49, al. 3 de la Constitution, est considérée comme adoptée par l'Assemblée nationale.

Ci-dessous les dispositions qui ont retenu notre attention :

Réduction des exonérations de cotisations sociales employeur :

Deux amendements identiques déposés par la majorité proposent de laisser le soin à l'exécutif de fixer par décret le montant de la rémunération maximale permettant de bénéficier des réductions de taux des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales, avec respectivement des valeurs planchers de 2,5 et 3,5 SMIC sur la base du taux du SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 (PLFSS, art. 10 quinquies nouveau).

Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle :

Un amendement a été adopté afin de clarifier le nouveau régime social des indemnités conventionnelles. Ce dernier prévoit que les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 2 PASS, « y compris lorsqu'elles sont imposables », à hauteur du montant le plus élevé entre soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture.

LE JUGE A DIT QUE :

👉 **Suppléments de participation et d'intéressement** : dans un arrêt du 19 octobre 2023, la Cour de cassation considère qu'en cas de supplément de participation ou d'intéressement mis en œuvre par accord collectif, le versement du supplément doit être formalisé dans un accord spécifique et ne peut pas être prévu au sein d'un accord plus global de type « NAO » (négociation annuelle obligatoire). *Cass. 2e civ. 19-10-2023 n° 21-10.221*



WORK IN PROGRESS

👉 PLF POUR 2024

L'Assemblée nationale a adopté sans vote en première lecture le projet de loi, suite au recours par la Première ministre à l'article 49.3 de la Constitution sur la partie « recettes » du projet de loi de finances (PLF) pour 2024.

Ci-dessous les dispositions qui ont retenu notre attention :

Frais de transport domicile - lieu de travail

Le projet de loi a été enrichi de dispositions sur la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile – lieu de travail des salariés. Les mesures suivantes pourraient continuer de s'appliquer en 2024 :

- exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu de la prime transport et du forfait mobilités durables dans la limite de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel) ;
- possibilité d'attribuer la prime transport à l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, donc par dérogation y compris à ceux ayant la possibilité d'utiliser les transports en commun ;
- possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement aux transports en commun.

Le second amendement vise à majorer de façon pérenne de 100 € les plafonds d'exonération de droit commun à partir de 2025, une fois que ces derniers redeviendront applicables.

Reprise dans le PLF d'une mesure du projet de loi « Partage de la valeur »

Un amendement a introduit dans le projet de loi de finances la disposition relative au partage de la valeur dans les entreprises de 50 salariés et plus réalisant un bénéfice exceptionnel, qui figurait initialement dans le projet de loi « Partage de la valeur » encore en cours d'examen au Parlement. Cette bascule permettra une entrée en vigueur du dispositif au 1er janvier 2024.

Deux précisions ont été ajoutées :

- outre les critères déjà prévus (taille de l'entreprise, secteur d'activité, etc.), la négociation sur la définition du bénéfice exceptionnel pourrait également prendre en compte la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'auraient pas été précédées d'attributions gratuites d'actions aux salariés ;
- les suppléments d'intéressement ou de participation versés aux salariés au titre du dispositif seraient « imposés dans les conditions de droit commun de l'intéressement et de la participation »