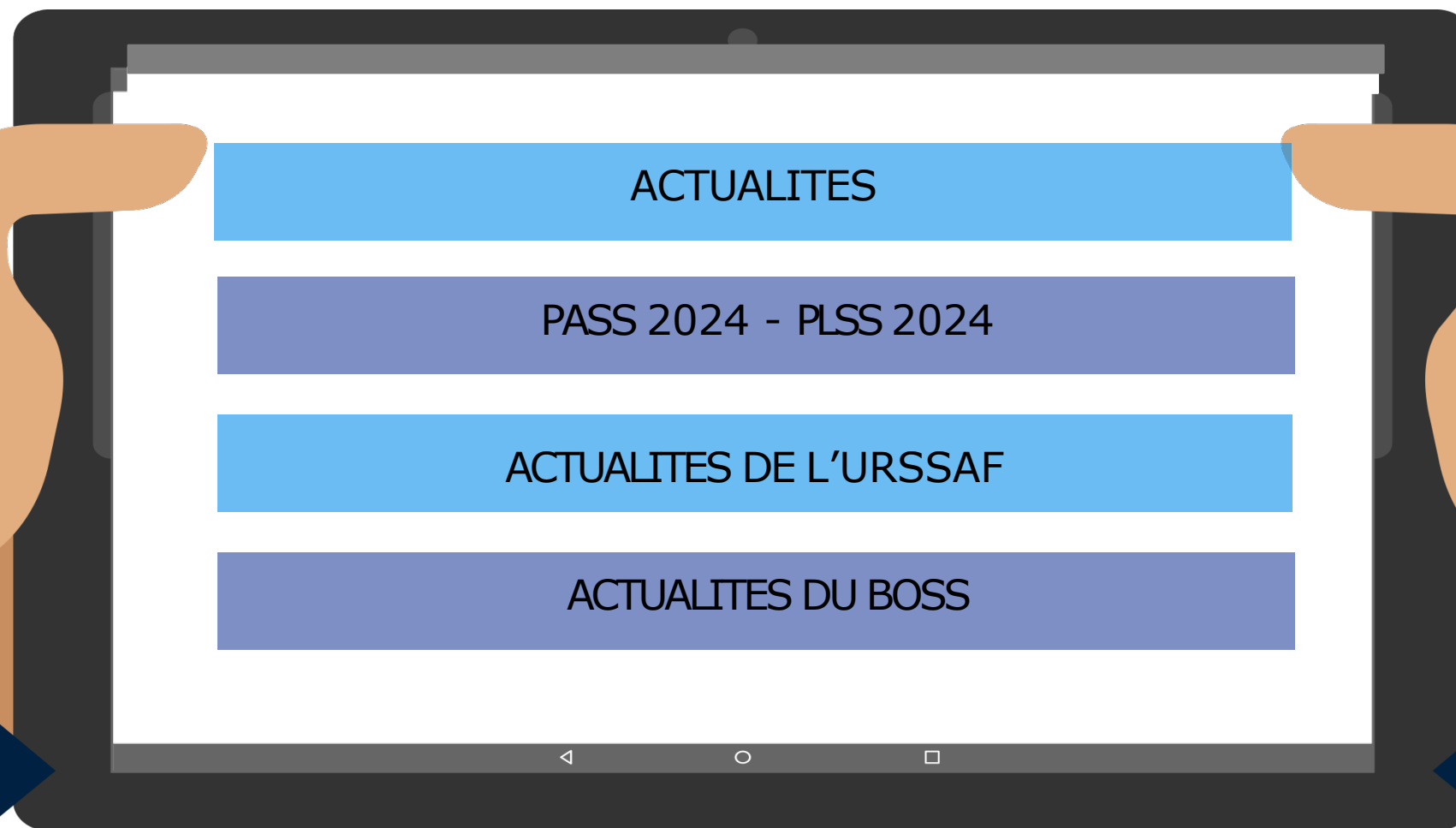




**Actualités légi-sociales**

**Novembre 2023**

# Agenda



# ACTUALITES

# PASS 2024



Le plafond de la sécurité sociale devrait passer de 43 992€ à **46 368€** au **1er janvier 2024**, en hausse de 5,5 %

Le plafond mensuel serait fixé à **3 864€**.

Ces montants devront toutefois être confirmés par un arrêté qui sera publié en fin d'année.

# PLFSS 2024 (Projet de Loi de Financement de la SS)



**Le PLFSS pour 2024 entend renforcer la lutte contre la fraude sociale**

**Adopté le 27 septembre en Conseil des ministres, le projet de LFSS pour 2024 comporte, comme en 2022, un important volet relatif à la lutte contre la fraude aux cotisations et aux prestations sociales : en voici les mesures principales :**

**Limitier les arrêts de travail prescrits en téléconsultation...**

**... alléger la procédure de suspension des IJ en cas d'arrêt non justifié...**

**... et faciliter l'organisation de la contre-visite employeur**

**Durcir les sanctions pour les professionnels de santé fraudeurs**

# PLFSS 2024

Le PLFSS pour 2024 entend renforcer la lutte contre la fraude sociale

## Focus sur l'organisation de la contre-visite employeur

L'exécutif propose avec le PLFSS de faciliter les sanctions en cas d'arrêt non justifié à travers la suspension plus rapide des indemnités journalières.

L'idée est de rendre « automatique » la suspension des DJ à compter du rapport du médecin contrôleur concluant, après examen médical, au caractère non-justifié de l'arrêt.

« La décision de suspension ferait référence au rapport employeur et non plus à l'avis du service médical ».



# PLFSS 2024

## Le PLFSS pour 2024 entend renforcer la lutte contre la fraude sociale

### Focus sur l'organisation de la contre-visite employeur

Le projet propose aussi de faciliter l'organisation de la contre-visite employeur en assouplissant le délai de transmission du rapport à la Cnam.

Actuellement, le délai de transmission, limité à 48 heures, conduit à un grand nombre de cas d'irrecevabilité.

**Il est proposé de passer ce délai à 72 heures, par une modification de l'article L315-1 du Code de la Sécurité sociale.**

Cette mesure pourrait être complétée par une autre, réglementaire, qui permettrait une contre-visite patronale sur convocation au cabinet médical, évitant ainsi toutes les erreurs d'adresses et motifs d'absence au domicile.



# CONGE D'ADOPTION



*Les modalités de la prise et du fractionnement du congé d'adoption sont fixées*

*D. n° 2023-873, 12 sept. 2023, JO 14 sept.*

**La loi n° 2022-219 du 21 février 2022** visant à favoriser l'adoption a notamment étendu le délai de prise du congé d'adoption, tout en rendant possible son fractionnement.

**Le décret entré en vigueur le 15 septembre et s'applique aux parents auxquels est confié un enfant en vue de son adoption à compter de cette date.**



# CONGE D'ADOPTION



*Les modalités de la prise et du fractionnement du congé d'adoption sont fixées*

*D. n° 2023-873, 12 sept. 2023, JO 14 sept.*

## Possibilité de différer la prise du congé d'adoption...

Le décret définit deux délais dans lesquels les salariés adoptant un enfant peuvent prendre leur congé d'adoption.

**Pour rappel, ce congé peut débuter au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer.**

**Nouveauté :** le congé d'adoption peut débuter postérieurement à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, pourvu qu'il se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

Pour rappel, ce congé est d'une durée de 16 semaines au plus, portée à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

# CONGE D'ADOPTION

*Les modalités de la prise et du fractionnement du congé d'adoption sont fixées*

*D. n° 2023-873, 12 sept. 2023, JO 14 sept.*



## **... et de le fractionner pour chacun des deux parents**

Quel que soit le délai dans lequel le congé d'adoption est pris et quelle que soit la durée applicable de ce congé, celui-ci peut être fractionné, mais uniquement en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune, comme le prévoyait auparavant l'ancien article

L. 1225-40 du Code du travail.

Par ailleurs, il reste possible pour les parents de répartir entre eux la durée du congé d'adoption.

En revanche, le décret précise que dans le cadre d'une telle répartition chaque parent peut également fractionner son congé en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune. Aussi, si un salarié souhaite fractionner son congé d'adoption alors même que celui-ci est partagé avec l'autre parent, alors il bénéficiera d'une période de congé globale d'une durée minimum de 50 jours.

Rappelons que la répartition du congé d'adoption entre les deux parents, ouvre droit à 25 jours de congés supplémentaires, ou 32 jours en cas d'adoptions multiples.

# CONGE PAYES et ARRETS MALADIE



**Acquisition de congés payés durant les arrêts maladie :**

**La position de la Cour de cassation n'a pas été une surprise...**

Dans deux arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a aligné la législation française sur les normes européennes en ce qui concerne les congés payés lorsqu'un salarié est en arrêt de travail.

Pour rappel, selon le Code du travail, les salariés n'acquièrent pas de droits à congés payés lorsqu'ils sont en arrêt maladie non professionnel.

En revanche, la directive européenne du 04/11/2003 accorde un droit à un minimum de 4 semaines de CP, sans distinction sur la cause des absences (arrêt maladie ou pour accident de travail ou maladie professionnelle).

# CONGE PAYES et ARRETS MALADIE

Acquisition de congés payés durant les arrêts maladie : et maintenant ?



**Une prise en compte rapide dans les logiciels de paie s'impose...**

Le monde professionnel et la doctrine s'accordent pour dire qu'il faut prendre en compte les nouvelles règles posées par la Cour de cassation dès maintenant.

**Première urgence** ? « S'assurer que la paie comptabilise bien des jours de congés payés en cas d'absence maladie ».

**Et pour ce faire : « les entreprises vont devoir reprogrammer leur logiciel de paie afin que l'attribution des congés payés soit automatique pour tout arrêt maladie,** pour la période actuelle et future, la position des entreprises doit consister à se conformer immédiatement à la nouvelle jurisprudence .

# DSN CAHIER TECHNIQUE 2024



## Les nouveautés pour janvier 2024

- Collecte des Heures Supplémentaires Exonérées (HSE) calculées en net et du net social
- Amélioration de l'identification des individus nés à l'étranger - Lieu de naissance
- Rubrique « Motif de la rupture du contrat - S21.G00.62.002 » 117 - licenciement pour motif économique suite au refus d'un contrat de sécurisation professionnelle
- Transfert des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social
- Déclaration de l'indemnité compensatrice de repos compensateur
- Fin de l'intégration des heures supplémentaires exonérées dans la rémunération nette fiscale
- Distinction heures supplémentaires structurelles et heures supplémentaires aléatoires dans le salaire de base

# NOUVELLE CCN METALLURGIE



## Les différents changements ...

La convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 – IDCC 3248 remplace les 76 conventions collectives territoriales, les accords nationaux, la convention collective nationale des ingénieurs/cadres et de la convention de la sidérurgie.

### Calendrier

- 1er janvier 2023

Application des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé)

- 1er janvier 2024

Entrée en vigueur de toutes les dispositions conventionnelles autres que celles relatives à la protection sociale

# NOUVELLE CCN METALLURGIE

## Les différents changements ...

### Focus sur la nouvelle CCN de la métallurgie

- Le nouveau système de classification
- Les salaires minima hiérarchiques, la garantie conventionnelle de rémunération et la rémunération des alternants
- La prime d'ancienneté et contreparties salariales
- Les nouvelles règles d'indemnisation complémentaire employeur des arrêts de travail (maladie ou accident de travail)
- Les nouvelles règles applicables en matière de congés payés supplémentaires pour ancienneté
- Le régime de protection sociale complémentaire de branche

# NET SOCIAL

## Calendrier



### **Juillet 2023**

- Affichage obligatoire sur les bulletins de paie pour des rémunérations versées à partir du 1<sup>er</sup> du mois



### **Janvier 2024**

- Montant à déclarer via la norme DSN (modalités déclaratives).
- Montant communiqué aux CAF pour chaque revenu versé par les employeurs et les organismes sociaux. Les allocataires pourront se rendre sur [mesdroitssociaux.fr](https://mesdroitssociaux.fr) pour consulter le montant total de leurs revenus nets sociaux.



### **Janvier 2025**

- Mise en place du bulletin rénové – infos KB.



# ACTUALITES BOSS

# ACTUALITES BOSS 1<sup>er</sup> novembre 2023

## Financement de 50 % de la couverture obligatoire « famille »

En matière de protection sociale complémentaire, le *BOSS* précise désormais que lorsque l'employeur rend obligatoire l'affiliation des ayants droit dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire « frais de santé » au sein de l'entreprise, l'obligation de l'employeur de financer au minimum 50 % de la couverture du salarié s'applique à la cotisation globale, dite « famille ».

# ACTUALITES BOSS 1<sup>er</sup> novembre 2023

## Plafond de cotisations applicable en cas de prise en compte décalée des absences

Lorsque des événements affectant la rémunération (telle une absence non rémunérée) sont pris en compte de manière décalée, il est admis que ce soit la valeur du plafond de sécurité sociale du mois de prise en compte qui soit impactée.

Le *BOSS* précise que dans ce cadre, si la valeur du plafond ainsi calculée est négative, elle est ramenée à zéro pour ce mois.

Cette clarification de la DSS permet ainsi de « lever toute ambiguïté sur le fait que les jours d'absence, qui n'auraient pas pu être imputés sur la valeur du plafond du fait de ce décalage, ne sont pas à reporter sur le calcul du plafond du ou des mois suivants » au titre du principe de régularisation progressive du plafond.

# ACTUALITES URSSAF

# REFORME DES RETRAITES

*le point sur l'impact de la réforme des retraites sur la DSN*

*Urssaf, note d'actualité, 8 sept. 2023*



## Fermeture des principaux régimes spéciaux de retraite

Compte tenu de la fermeture des principaux régimes spéciaux de retraite, pour tous les nouveaux entrants, depuis le 1er septembre 2023 , **les personnes embauchées à compter de cette date par les employeurs relevant de ces régimes sont affiliées pour la retraite de base du régime général à la Cnav** (Caisse nationale d'assurance vieillesse) **et, pour la retraite complémentaire, à l'Agirc-Arrco** et l'Ircantec (le cas échéant).

# REFORME DES RETRAITES

## *le point sur l'impact de la réforme des retraites sur la DSN* *Urssaf, note d'actualité, 8 sept. 2023*



Afin de déclarer la cotisation vieillesse de base des salariés nouvellement embauchés au 1er septembre 2023 dans ces régimes, de nouveaux CTP sont créés, d'autres sont adaptés, indique l'Urssaf :

- **pour la RATP** (Régie autonome des transports parisiens) ou le Cese (Conseil économique, social et environnemental) : la déclaration de la cotisation vieillesse de base s'effectue sur le CTP 170 ;
- **pour la Banque de France** : la cotisation d'assurance vieillesse de base et la cotisation d'assurance maladie du régime général sont déclarées sur le CTP 102 ;
- **dans le secteur des IEG** (industries électriques et gazières) : l'Urssaf invite à consulter la fiche en ligne sur *net-entreprises.fr* ;
- **dans le secteur du notariat** (clercs et employés de notaires affiliés à la CRPCEN) : pour assurer la gestion des cotisations maladie CRPCEN et de retraite de base, il convient d'utiliser les nouveaux CTP 127, 448, 219, 084, 388, 087, 073 et 044.

# REFORMES DES RETRAITES

## Le point sur l'impact de la réforme des retraites sur la DSN

*Urssaf, note d'actualité, 8 sept. 2023*

### Contribution patronale au titre des indemnités de rupture conventionnelle...

La loi Retraites a **harmonisé le régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite**, avec la mise en place d'une contribution patronale spéciale de 30 %.

Ce nouveau régime s'applique aux indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail **dont le terme intervient à partir du 1er septembre 2023**.

A compter de cette date, pour les indemnités de rupture conventionnelle individuelle :

- **Une nouvelle contribution patronale est due au taux de 30 %** sur la partie de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de SS. Cette contribution est à déclarer via **le CTP 719 ;**
- **Le forfait social n'est plus dû.**



# REFORME DES RETRAITES

## le point sur l'impact de la réforme des retraites sur la DSN

**Urssaf, note d'actualité, 8 sept. 2023**



## ... et de mise à la retraite

De même, pour les indemnités de mise à la retraite, dès lors que le terme du contrat de travail intervient à partir du 1er septembre 2023 :

- La contribution patronale s'applique sur la seule partie de l'indemnité de mise à la retraite exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- **Son nouveau taux est fixé à 30 %**

La contribution patronale est également à déclarer via **le CTP 719**.



# BONUS MALUS

**BONUS-MALUS : les taux par secteur sont fixés**

**Arrêté du 25 août 2023**



L'arrêté définit les nouveaux taux utilisés pour le calcul du bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage, dans les sept secteurs recourant le plus aux contrats courts :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
- Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Hébergement et restauration
- Transports et entreposage
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie

# BONUS MALUS

***BONUS-MALUS : les taux de séparation médians par secteur sont fixés***

***Arrêté du 25 août 2023***

Les entreprises concernées se sont vu notifier leur taux de contribution modulé **(entre 3 % et 5,05 %)** entre le 8 et le 15 septembre 2023.

**Ce taux s'imposant à compter du 1er septembre**, une tolérance a été instaurée si celui-ci n'est pas encore connu lors de l'établissement de la paie ou du solde de tout compte.

Il sera ainsi admis que le taux de cotisation appliqué en septembre soit identique à celui d'août.



# REDUCTION FILLON

Calcul de la réduction Fillon en cas de bonus d'assurance chômage : illustrations de l'Urssaf



*Urssaf, actualité du 22 sept. 2023*

**Rappel** : Depuis le 1er septembre 2022, le taux de contribution patronale d'assurance chômage des entreprises relevant d'un des secteurs ayant un recours excessif aux contrats courts, listés par arrêté, est modulé en fonction du nombre de fins de contrats de travail de l'entreprise.

**Ce dispositif de « bonus-malus » n'a pas d'impact sur les modalités de calcul de la réduction générale de cotisations et contributions sociales, dite « réduction Fillon ».**

# REDUCTION FILLON

## Calcul de la réduction Fillon en cas de bonus d'assurance chômage : illustrations de l'Urssaf

*Urssaf, actualité du 22 sept. 2023*

Pour les entreprises bénéficiant d'un bonus :

Le décret n° 2023-801 du 21 août 2023 préserve le principe selon lequel **le montant de la réduction générale est limité aux cotisations et contributions patronales éligibles à la réduction, mais introduit une exception à ce principe lorsque l'employeur bénéficie d'un bonus :**

**Le montant de cette réduction reste limité au montant des cotisations et contributions patronales dues au titre d'un salarié.**

En effet, en pratique, le montant total des allègements peut être supérieur au montant des cotisations et contributions éligibles à la réduction Fillon.



Stéphane PICHOT

s.pichot@apogea.net

01 41 49 98 60



# Apogea

UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE Proxiteam

**VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION**