

SNP actus paie et sociale

69^{ème} épisode

Infos en bref

Vers une augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023

Conséquence d'une inflation supérieure à 2% entre novembre 2022 et mars 2023 → le SMIC devrait augmenter au 1^{er} mai 2023

Suivant l'augmentation de l'inflation, le SMIC pourrait augmenter de 2,1923% soit → 11,52€ par heure, potentiellement (soit 1747,24€ mensuels, base 151,67h)

Un arrêté est toutefois attendu pour confirmer l'augmentation et le montant définitif.

[Les Echos - Le Smic en hausse début mai](#)

[RF Paye - Le SMIC devrait augmenter de 2,19 % au 1er mai 2023](#)

Rappel des échéances concernant la taxe d'apprentissage (fraction solde)

→ Déclarer et payer la fraction solde sur la masse salariale 2022 : dans la DSN d'avril 2023, exigible le 5 ou le 15 mai (Régime Alsace-Moselle = non concernés)

Sur Silae, il faudra, préalablement au calcul de la DSN mensuelle, utiliser le module de la taxe d'apprentissage pour intégrer la fraction solde à la déclaration

→ La fraction solde est payée à l'URSSAF, MSA ou CGSS dont dépend l'employeur

Et non pas à l'OPCO ni aux organismes habilités jusqu'en 2022 à percevoir directement cette contribution

→ SOLTÉA : les employeurs pourront s'inscrire sur la plateforme SOLTÉA à partir du 25 mai 2023 afin d'affecter les sommes (préalablement versées au moment de la DSN) aux établissements bénéficiaires et formations éligibles de leur choix

Réaliser cette inscription et ces affectations semble facultatif, puisqu'à défaut de souhait exprimé par l'employeur, des règles d'affectation par défaut sont prévues

[net-entreprises - Solde de la taxe d'apprentissage 2022 : déclaration au 5 ou 15 mai 2023](#)

Nouveaux barèmes kilométriques 2023

Un [arrêté paru le 07/04/2023](#) met à jour les abarèmes kilométriques applicables notamment en matière de prise en charge de frais professionnels.

→ Au titre des remboursements effectués en 2023, les employeurs pourront donc se référer aux barèmes figurant à l'article 1 :

TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d * 0,529	(d * 0,316) + 1065	d * 0,370
4 CV	d * 0,606	(d * 0,340) + 1330	d * 0,407
5 CV	d * 0,636	(d * 0,357) + 1395	d * 0,427
6 CV	d * 0,665	(d * 0,374) + 1457	d * 0,447

7 CV et plus	d * 0,697	(d *0, 394) + 1515	d * 0,470
d représente la distance parcourue en kilomètres			

- Ces valeurs se voient appliquer une majoration de 20% dans le cas des véhicules exclusivement électriques
- L'article prévoit également les mises à jour des valeurs concernant les motos, et cyclomoteurs

Monétisation de JRTT – Précisions du GIP-MDS sur la période d'imputation

La [LFR du 16/08/2022](#) permet selon certaines conditions un « rachat » de journées ou demi-journées de repos, moyennant une majoration salariale, et le bénéficiaire, sur la rémunération correspondante, de la réduction de cotisations salariale applicable par ailleurs aux heures supplémentaires

Or la réduction n'est applicable que dans la limite du montant des cotisations d'assurance vieillesse de base du mois, et il est possible que, selon le nombre de jours de repos racheté, et/ou selon le nombre d'heures supplémentaires déjà payé par ailleurs, ce montant soit rapidement atteint, si bien que la réduction salariale de cotisations se trouve rapidement limitée

Le GIP-MDS, via la [mise à jour de la fiche 2604](#) de la base de connaissances DSN le 17/03/2023, précise la possibilité d'imputer la réduction sur le mois suivant, dans de tels cas (le raisonnement appliqué étant [repris des heures supplémentaires](#)) :

*Dans certaines situations, le montant de cotisations salariales dues ne serait pas suffisant pour imputer la totalité de la réduction prévue à l'article L. 241-17 du CSS. La réduction prend en compte un taux dans la limite de 11,31 %, le montant obtenu ne peut pas dépasser le montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues pour le mois. Ainsi, lorsque l'employeur rachète un nombre de jours de RTT conséquent et que le salarié effectue en plus des heures supplémentaires structurelles et/ou des heures supplémentaires aléatoires, le montant de la réduction peut être supérieur au montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues sur le mois. **Le report de l'éventuel reliquat de la réduction est autorisé sur le mois suivant celui du rachat des JRTT. Ainsi, à l'instar des heures supplémentaires décomptées sur une période différente du mois civil, si la réduction est supérieure au montant des cotisations effectivement dues, le reliquat d'exonération peut être reporté sur le mois suivant dans la limite des cotisations salariales éligibles.***

Lorsqu'il y a cumul de rachat de JRTT et de paiement d'heures supplémentaires sur la même période, le CTP 003 (ou 078 pour les régimes spéciaux) de réduction heures supplémentaires est à prioriser par rapport au CTP 096 (ou 076 pour les régimes spéciaux) dédié à la réduction du rachat de JRTT.

Une mise à jour du BOSS pour confirmer ce raisonnement serait toutefois la bienvenue.

Temps partiel thérapeutique et IJSS subrogées – précisions quant au PAS

En cas de temps partiel thérapeutique (TPT) donnant lieu au versement d'indemnités journalières subrogées :

Actuellement :

→ les instructions du GIP-MDS sont de ne pas pratiquer la subrogation (tolérance depuis 2019, reconduite pour 2023)

Au 01/01/2024 :

→ seules les IJ TPT Accident du travail / Maladie Professionnelle seront soumises au PAS (à hauteur de 50% du net imposable) selon les mêmes règles que les indemnités journalières AT/MP

→ Les IJ TPT maladie (ALD / maladie ordinaire) ne seront pas soumises au PAS

[Mise à jour de la fiche 1851](#) sur la base de connaissances DSN

Proposition de loi pour utiliser le CPF en vue de passer le permis de conduire

A ce jour, seuls certains permis peuvent être passés en mobilisant les droits CPF

Une [proposition de loi du gouvernement](#) vise à faciliter le passage et l'obtention du permis de conduire, en ouvrant le CPF à tous les permis de conduire

Il s'agit à ce stade d'une proposition de loi, en cours d'examen

[vie-publique.fr - Proposition de loi visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire](#)

Requalification du contrat à temps partiel en temps plein et rappels de salaires

Dans un [arrêt du 29 mars 2023, n°21-20951](#), la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu une décision dans laquelle :

- Une salariée obtient la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein (il est suggéré que les parties avaient convenu d'un passage à temps plein, à un moment donné)
- Mais elle n'obtient pas les rappels de salaire afférents à ce temps plein : en effet, elle avait expressément refusé, dès le mois suivant, et sans motif légitime, d'exécuter sa prestation de travail à temps plein

→ On retiendra donc de cette décision que la rémunération d'un salarié sur la base d'un temps plein, suite à une requalification, est due au salarié **à condition qu'il se soit tenu à la disposition de son employeur**

[RF Paye - Pour obtenir le salaire à temps plein, il faut travailler à temps plein](#)

L'attribution d'un coefficient supérieur à celui des fonctions réellement exercées ouvre droit à la rémunération correspondante

Dans une [affaire jugée le 01/03/2023](#) :

- Un salarié exerçait des fonctions correspondant au coefficient 230, niveau 6a selon la CCN des industries de fabrication mécanique du verre
- L'employeur avait unilatéralement reconnu à ce salarié un coefficient supérieur, coef. 250 niveau 6b, malgré des fonctions inchangées
- Le salarié estimait avoir droit à la rémunération correspondant au coefficient supérieur qui lui était reconnu, alors que l'employeur refusait au motif que la rémunération devait correspondre aux fonctions réellement exercées

→ La Cour de cassation a rendu une décision favorable au salarié :

[...] L'employeur, par l'effet d'un engagement unilatéral, avait reconnu au salarié le coefficient 250 à compter du 1er juin 2015, ce dont il résultait que ce dernier devait bénéficier de la rémunération correspondant à ce coefficient selon l'accord du 23 janvier 2014, peu important les fonctions réellement exercées par lui [...]

Parution du décret d'application sur la démission présumée du salarié en cas d'abandon de poste

Le [décret n° 2023-275 du 17 avril 2023](#) qui manquait pour la mise en œuvre concrète du dispositif de « démission présumée » du salarié qui abandonne son poste est paru au JO le 18 avril 2023.

L'entrée en vigueur du texte est donc le 19 avril 2023.

Le décret précise les points suivants :

- L'employeur qui entend se prévaloir de cette démission présumée doit :
 - envoyer au salarié une mise en demeure préalable
 - par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge
 - en demandant au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste
 - fixer un délai au salarié pour reprendre son poste ou justifier de son absence : ce délai **ne peut être inférieur à 15 jours**
- Le salarié peut invoquer un « motif légitime » pour contester la présomption de démission :
 - des raisons médicales
 - l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1
 - l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1
 - le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
 - Le décret indique « **notamment** », la liste n'est donc pas exhaustive
 - Le salarié doit porter ce motif à la connaissance de l'employeur en répondant à la mise en demeure

Le site travail.gouv.fr a publié le 18 avril 2023 [un questions-réponses](#) sur le thème de la démission présumée. Certaines informations intéressantes y figurent, ainsi :

- Selon l'administration, cette nouvelle procédure dédiée à l'abandon de poste a vocation à se substituer à la procédure disciplinaire, jusqu'alors possible (licenciement pour faute grave) : *si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. **Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute***
Il conviendra de suivre quelle portée sera donnée à cette position de l'administration, n'ayant que valeur indicative, alors que la plupart des auteurs s'accordaient sur un maintien des deux options pour l'employeur
- La procédure de mise en demeure n'est pas obligatoire, l'employeur peut garder son salarié en absence injustifiée, sans maintien de la rémunération
- Les 15 jours minimum de délai que l'employeur doit laisser au salarié s'entendent en jours calendaires et débutent le jour de la présentation du recommandé (même si le salarié ne l'a pas retiré, ou si par négligence il n'a pas fourni la bonne adresse) ou de la remise en main propre
- L'employeur doit également rappeler que passé le délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire
- La date de la démission est précisée :
 - Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure et ne reprend pas le travail au plus tard à la date fixée par l'employeur, il sera présumé démissionnaire. La démission du salarié sera constatée à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur
 - Si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur qu'il ne reprendra pas son travail dans l'entreprise, il sera également considéré comme démissionnaire à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur

- Les stipulations conventionnelles imposant un formalisme (production d'un écrit) pour la démission n'empêchent pas la présomption de démission
- Le préavis :
 - Il est dû, seulement si des dispositions législatives ou conventionnelles le prévoient
 - Le préavis de démission commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste. Ce jour est fixé dans la mise en demeure qu'a adressée l'employeur à son salarié
 - Si le salarié n'exécute pas son préavis, l'employeur peut lui demander une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis
 - Le Q/R indique : *Il est probable que dans le cas d'un salarié en abandon de poste et qui n'a pas répondu à la mise en demeure de son employeur, le salarié refusera d'exécuter son préavis. Dans cas, le préavis ne sera pas exécuté et l'employeur n'aura pas d'indemnité compensatrice à verser au salarié.* Il est toutefois délicat de tirer les conséquences de cette instruction, car ni la loi ni le décret ne font du défaut de réponse du salarié une demande de dispense de préavis. Si un préavis est effectivement dû par le salarié, on pourrait recommander à l'employeur de maintenir ce dernier dans les effectifs jusqu'au terme du préavis, quitte à suspendre le versement de toute rémunération pendant cette période
 - Le Q/R rappelle que l'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter le préavis (en lui versant l'indemnité compensatrice) ou convenir avec le salarié d'un défaut d'exécution du préavis (en cas d'accord des parties, aucune indemnité ne serait due)
- L'attestation POLE EMPLOI (et donc le flux DSN préalable que l'employeur doit envoyer) doit comporter le motif de rupture « Démission »

Le sort du titre-restaurant est-il scellé en cas d'absence d'une demi-journée ?

Selon [l'article R3262-7 du Code du travail](#), « un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Ce titre ne peut être utilisé que par le salarié auquel l'employeur l'a remis ».

Mais comme l'illustre un arrêt du 13 avril 2023 ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 avril 2023, 21-11.322](#)), travailler seulement une demi-journée n'implique pas forcément ne pas pouvoir bénéficier d'un titre-restaurant pour cette période de travail.

En l'espèce, le salarié travaillait selon un horaire de travail constitué de plages fixes et de plages mobiles :

- plages fixes : le matin de 9h15 à 11h15, et l'après-midi de 14h à 16h
- plages mobiles : de 7h30 à 9h15, de 11h15 à 14h et de 16h à 19h
- pause méridienne à prendre sur la plage mobile de 11h15 à 14h, minimum trente minutes

L'heure du repas, telle que découlant de l'horaire de travail de ce salarié, était donc située entre 11h15 et 14h.

Le salarié, les vendredis, ne travaillait que le matin.

L'employeur estimait donc, du fait qu'il ne prenait pas (ou très rarement) sa pause le vendredi, et accomplissait ses 4 heures de travail contractuelles de façon continue, que le titre-restaurant ne devait pas être attribué pour le vendredi à ce salarié.

La Cour de cassation, au contraire, a suivi le raisonnement du salarié :

- D'abord, elle a constaté qu'aucune disposition contractuelle ou conventionnelle n'imposait au salarié d'effectuer ses quatre heures de travail de façon continue
- Ensuite, quel que fût la situation, elle a constaté que l'horaire journalier du salarié lui ouvrait droit au bénéfice du titre-restaurant :
 - Si le salarié prenait sa pause déjeuner sur la plage située entre 11h15 et 14h → Le Titre-restaurant était dû
 - Même en admettant que le salarié travaillât de manière continue, sa période de travail de 4 heures commençait au plus tôt sur la plage mobile à 7h30, ce qui impliquait une fin de travail à 11h30, soit 15 minutes après le début de la pause méridienne → Le Titre-restaurant était dû

Il importe donc, avant de retirer à un salarié ne travaillant qu'une demi-journée, le bénéfice d'un titre-restaurant, de vérifier si l'horaire prévu pour les repas ne serait pas, même partiellement, inclus dans sa période de travail.

Articles de presse spécialisée :

[RF Paye - Travailler une demi-journée n'empêche pas nécessairement un salarié de bénéficier d'un titre-restaurant](#)

Protection Sociale Complémentaire - Catégories objectives – précisions du BOSS

En matière de protection sociale complémentaire, lorsqu'un régime ne s'applique pas uniformément à l'ensemble des salariés, il doit établir ses différences de traitement en distinguant des catégories objectives, pour préserver les avantages fiscaux et sociaux attachés aux cotisations.

Suite à la refonte du régime AGIRC-ARRCO, les anciennes catégories définies par référence aux articles 4, 4bis, et 36 de la Convention collective nationale des cadres de 1947, ainsi que les notions de « cotisant/ne cotisant pas à l'AGIRC » sont amenées à disparaître progressivement au profit de références actualisées.

→ Pour en savoir plus sur cette réforme en cours depuis 2021, on pourra se référer à [cet article synthétique d'Apicil](#) ou aux [développements du BOSS](#).

Concernant le critère d'appartenance à la catégorie « cadres » ou « non cadres », il est prévu que la catégorie « cadres » puisse, au choix du régime, être définie par référence :

- A l'article 2.1 de l'ANI du 17/11/2017 (anciens « articles 4 »)
- A l'article 2.1 + 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 (anciens « articles 4 et 4 bis »)
- A l'article 2.1 + 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 (anciens « articles 4 et 4 bis ») + **certain** **salariés définis par une convention ou un accord de branche sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC**

Dans le 3^{ème} point ci-dessus, les salariés rattachés la catégorie des cadres par agrément de la commission paritaire APEC pourraient être rattachés ou non à la catégorie des cadres, au choix des partenaires sociaux (pour un accord collectif de prévoyance) ou de l'employeur (décision unilatérale).

Le 11 avril 2023, le BOSS a apporté une limite quant à cette faculté de choisir l'inclusion ou non de ces salariés :

En l'absence de mention expresse dans la convention ou l'accord agréé par la commission rattachée par l'APEC, les entreprises sont dans l'obligation d'inclure les assimilés cadres dans

la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

BOSS, [§1030 modifié](#) de la rubrique Protection sociale complémentaire

Ainsi, à moins que la décision de la Commission Paritaire de l'APEC ne le permette expressément, il faudra considérer que les salariés ainsi rattachés doivent systématiquement être considérés au même titre que les autres salariés déjà visés par l'article 2.1 ou 2.2.

Le [site web de la Commission Paritaire de l'APEC](#) affiche déjà un certain nombre de décisions pour certaines branches professionnelles.

Articles de presse spécialisée sur cette mise à jour :

[RF Paye - Protection sociale complémentaire : une précision du BOSS sur la catégorie objective des salariés assimilés cadres sur agrément](#)

[legitimconseil.fr - Catégories objectives : le BOSS apporte une précision pour les salariés assimilés cadres](#)