

Le Récap' Rh

L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Abandon de poste	P.3
Contrat frais de santé	P.4
Projet de loi immigration	P.4
Emploi	P.5
Santé	P.6
Outrage sexiste	P.7
Covid-19	P.7
Retraites	P.8
Rupture conventionnelle	P.9

L'actualité paie

Prélèvement à la source	P.11
Saisie sur salaire	P.11
SMIC	P.11
Cotisations	P.12
Taxe d'apprentissage	P.13

Le saviez-vous ?

Salaire	P.15
Accident du travail	P.15
Temps partiel	P.16
Cotisations URSSAF	P.16



Edite

Chers lecteurs,

Il est temps de vous présenter le récapitulatif de l'actualité paie et sociale du mois d'avril 2023 réalisé par notre équipe de juristes.

Parmi les actualités les plus importantes on peut noter :

- La validation de l'essentiel de la Réforme des Retraites par le Conseil Constitutionnel
- La publication du décret sur l'abandon de poste
- La fin de l'obligation vaccinale pour les soignants
- La hausse du SMIC au 1er mai
- La revalorisation des barèmes kilométriques

Pour un aperçu exhaustif et détaillé de l'actualité, nous vous invitons à parcourir l'intégralité de la newsletter.

Besoin d'un accompagnement juridique personnalisé ?

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse : conseil@fortify.fr.

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

A blurred background image showing a person's hands writing in a notebook on a wooden desk. A laptop is partially visible on the right side. A semi-transparent blue rectangle is overlaid in the center, containing the text 'L'actualité sociale' in white.

L'actualité sociale

Abandon de poste et présomption de démission : le décret a été publié au JO

- Pour rappel, la présomption de démission en cas d'abandon de poste a été instituée par la loi **Marché du travail** du 21 décembre 2022, qui l'a inscrite dans un nouvel article du code du travail. Le décret a été publié au **Journal officiel** le 18 avril 2023 et entre donc en vigueur le 19 avril 2023 (lendemain de sa publication).

Le texte précise que la présomption de démission ne concerne que les salariés en contrats à durée indéterminée.

Le salarié est présumé avoir démissionné en cas d'abandon volontaire de poste et en l'absence de reprise du travail, après mise en demeure de l'employeur de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai minimal.

Pour mettre fin au contrat, une procédure est nécessaire :

- Une mise en demeure doit être adressée au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-à-propre contre décharge, lui demandant de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qu'il fixe.



Attention : ce délai ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires, à compter de la date de présentation de la mise en demeure au salarié.

- Cette mise en demeure adressée doit être transmise par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.
- Passé ce délai, le salarié sera présumé démissionnaire. Le point de départ du préavis est à l'expiration du délai laissé au salarié pour justifier son absence.
- Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, il doit indiquer ce motif dans la réponse à la mise en demeure. La procédure devra être annulée.

Le décret fixe une liste non exhaustive des motifs concernés :

- raisons médicales ;
- exercice du droit de retrait ;
- exercice du droit de grève ;
- refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.



A noter : L'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure son salarié qui a abandonné volontairement son poste. Dans ce cas, l'employeur conserve le salarié dans ses effectifs. Le contrat de travail du salarié n'est pas rompu mais seulement suspendu ; la rémunération du salarié n'est donc pas due.

Conformément à ce que prévoit la loi, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour contester l'application de la présomption de démission. Dans ce cas, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement. Les juges disposeront alors d'un mois pour statuer au fond sur cette affaire.

Pour plus d'informations :

[Voir le décret](#)

[Consulter la FAQ du Ministère du travail](#)

La résiliation dématérialisée des contrats frais de santé bientôt opérationnelle



A compter du 1er juin 2023, les souscripteurs d'un contrat frais de santé auront la possibilité de notifier la résiliation de ce contrat par voie électronique.

En effet, l'article 17 de la loi n° 2022-1158 relative au pouvoir d'achat du 16 août 2022 a supprimé l'obligation de résilier un contrat d'assurance par lettre recommandée ou envoi recommandé électronique. Elle a assoupli les modalités de résiliation de ce type de contrat par l'assuré, ou par le souscripteur pour les opérations collectives. Elle donne désormais le choix entre différents supports et permet la résiliation par voie électronique. Sont notamment concernés les contrats frais de santé souscrits par les entreprises pour leurs salariés.

Le décret d'application est paru au Journal officiel du 17 mars dernier et prévoit une mise en œuvre effective de ladite mesure à compter du 1er juin 2023. Le texte s'applique non seulement aux contrats souscrits à compter du 1er juin 2023 mais également aux contrats en cours à cette date.

La société d'assurance, l'institution de prévoyance ou la mutuelle devra, d'ici le 1er juin 2023, mettre à disposition, sur son site internet ou via une application mobile, une fonctionnalité de notification de la résiliation du contrat présentée au souscripteur sous la mention : « résilier votre contrat » ou une formule analogue dénuée d'ambiguïté, affichée en caractères lisibles.

Projet de loi

Projet de loi immigration : à quoi s'attendre ?

Le volumineux volet « travail » du projet de loi Immigration, présenté en Conseil des ministres, comporte trois grandes séries de mesures :

- développer la connaissance de la langue française des salariés étrangers, en sollicitant notamment les entreprises pour leur permettre de bénéficier d'actions de formation ;
- créer de nouveaux titres de séjour intitulés « travail dans des métiers en tension » et « talent – professions médicales et de la pharmacie » pour répondre à des besoins de main-d'œuvre dans certains métiers ;
- sanctionner les employeurs ayant recours à des travailleurs étrangers sans titre de travail.

Le texte devrait d'abord être examiné au Sénat mi-mars avant d'être débattu à l'Assemblée nationale fin mai/début juin.

Un décret identifie les secteurs autorisés à recourir au CDD et au contrat d'intérim multi-remplacements



Par exception, certaines branches ont la possibilité de pourvoir à plusieurs remplacements au moyen d'un seul CDD ou d'un seul contrat d'intérim. Un décret vient de définir les branches concernées et de lancer par la même occasion cette expérimentation, qui doit durer 2 ans.

Une nouvelle expérimentation après un premier essai peu concluant en 2020

Cette mesure fait suite à une première expérimentation en 2019-2020, issue de la loi « avenir professionnel » qui n'a pas eu le succès escompté, vraisemblablement en raison de de l'épidémie de covid-19, mais aussi de la parution tardive de son décret d'application.

Un dispositif à nouveau accessible et étendu

Entrée en vigueur le 13 avril 2023. Un décret du 12 avril 2023 vient de définir les secteurs d'activité concernés par cette nouvelle expérimentation. Il marque par la même occasion le coup d'envoi du dispositif, qui s'applique donc du 13 avril 2023, date de publication du décret, au 13 avril 2025.

 A noter : Dans ses questions/réponses, le ministère du Travail précise qu'il est possible de transformer un CDD de remplacement en cours au 13 avril 2023 en un CDD multi-remplacements, au moyen d'un avenant au contrat (donc sous réserve de l'accord du salarié) (Q/R 1).

Il précise également qu'un CDD multi-remplacements conclus avant le 13 avril 2025 (date d'échéance du dispositif) peut produire effet au-delà de cette date. Le ministère du Travail déconseille en revanche de prolonger ou de renouveler un tel contrat après le 13 avril 2025 (Q/R 2).

Pour plus d'informations :

[Consulter la FAQ du ministère du travail](#)

[Voir le décret et les secteurs d'activités concernés](#)

L'Assemblée nationale adopte un texte pour mieux accompagner les femmes ayant subi une fausse couche

L'Assemblée nationale a unanimement décidé de venir en aide aux femmes ayant fait une fausse couche. Dans la nuit du mercredi 8 au jeudi 9 mars, les parlementaires ont voté une proposition de loi qui promet une meilleure prise en charge pour les femmes qui ont subi une fausse couche.

En France, une fausse couche correspond à l'arrêt spontané d'une grossesse avant la 22ème semaine d'aménorrhée (absence de règles) soit environ 5 mois, date de viabilité du fœtus 3.

À noter que le gouvernement a ajouté une mesure à travers un **amendement**, en instaurant un arrêt maladie rémunéré **sans jour de carence** pour une femme ayant subi une fausse couche, ce qui diffère d'un arrêt maladie classique.

Le texte voté par les députés assure aussi la mise en place, par chaque Agence régionale de Santé, un **"parcours fausse couche qui associe des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux"**, afin que les femmes et leurs partenaires soient informés et orientés de manière systématique.

La proposition de loi permet aussi aux sages-femmes, et plus seulement aux médecins, d'adresser directement leurs patientes et leurs partenaires à un psychologue agréé par l'assurance maladie.

Le Sénat doit désormais examiner la proposition de loi.

Le dispositif devrait entrer en vigueur au plus tard le **1er janvier 2024**, il s'appliquerait dans le secteur public comme dans le privé.



Les peines prévues pour l'infraction d'outrage sexiste et sexuel s'alourdissent

L'outrage sexiste et sexuel est une infraction récente qui se définit comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Article 222-33-1-1 Code pénal).

Une telle infraction peut se rencontrer dans le monde de l'entreprise, si la victime introduit une action pénale. Les sanctions prévues peuvent être alourdies en cas de circonstances aggravantes.

Depuis le 1er avril 2023, l'infraction d'outrage sexiste et sexuel est désormais un délit (et non plus une contravention de la 5e classe) en cas de circonstances aggravantes. Dans ce contexte, l'auteur encourt une peine d'amende de 3 750 €.

En cohérence avec les transformations apportées par la loi du 24 janvier 2023, un décret du 30 mars 2023 a relevé la sanction encourue pour un outrage sexiste et sexuel « non aggravé » à la contravention de la 5e classe (et non plus de la 4e comme auparavant).

Covid-19



Fin de l'obligation vaccinale pour les soignants

À l'heure actuelle, sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement, une obligation de vaccination contre le covid-19 s'impose aux professionnels, tant soignants que non-soignants, travaillant notamment dans des établissements de santé, des établissements médico-sociaux, des résidences d'accueil des personnes âgées ou handicapées, ainsi qu'à certaines professions.

La Haute Autorité de Santé vient de préconiser, dans une recommandation publiée le 30 mars 2023, la levée de l'obligation de vaccination contre le covid-19. A la place, la vaccination sera « fortement recommandée. »

La levée de la vaccination obligatoire ne sera possible qu'à l'issue de la publication d'un décret d'application.

Le Conseil Constitutionnel a validé l'essentiel de la réforme tout en censurant 6 cavaliers sociaux

Tout d'abord, les questions auxquelles devaient répondre le Conseil constitutionnel étaient d'une part de savoir si la LFRSS pour 2023 était bien conforme aux dispositions constitutionnelles et aux lois organiques qui définissent le domaines des lois de financement de la sécurité sociale, et si le législateur pouvait le faire dans le cadre d'une loi rectificative d'autre part.

Les sages ont répondu positivement. Les mesures du PLFRSS pour 2023 entrent bien, pour la plupart d'entre elles, dans le champ des articles du code de la sécurité sociale.

2.L'essentiel des mesures validées sont les suivantes :

- Report de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans
- Accélération du calendrier Touraine, qui allonge progressivement le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein

Génération 1955-1956-1957	166 trimestres nécessaires	41 ans + 6 mois
Génération 1958-1959-1960	167 trimestres nécessaires	41 ans + 9 mois
Génération 1961-1962-1963	168 trimestres nécessaires	42 ans
Génération 1964-1965-1966	169 trimestres nécessaires	42 ans + 3 mois
Génération 1968-1969-1970	170 trimestres nécessaires	42 ans + 6 mois
Génération 1970-1971-1972	171 trimestres	42 ans + 9 mois
Génération à partir de 1973	172 trimestres	43 ans

3. Censure de 6 cavaliers sociaux

Le Conseil a censuré 6 cavaliers sociaux, c'est-à-dire des dispositions qui n'avaient pas leur place dans la loi étudiée. Il s'agit de :

- L'Index seniors (Article 2)
- Le CDI Senior (Article 3)
- Suivi médical spécifique au bénéfice de salariés exerçant des métiers ou activités particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels prévu à l'article 17
- Recouvrement des cotisations : l'abandon du transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco aux Urssaf (Article 6)
- L'information des assurés sociaux sur le système de retraite par répartition (Article 27)
- Le rejet du referendum d'initiative partagé

 A noter : La loi a été promulguée le 14 avril 2023. Elle a été publiée au Journal officiel du 15 avril 2023 et entrera en vigueur le 1er septembre 2023.

[Cliquez ici pour en savoir plus](#)

Indemnité de rupture conventionnelle : zoom sur la future contribution patronale à 30%

A compter du 1er septembre 2023, la LFSS harmonise le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle et celui de l'indemnité de mise à la retraite.

Régime social actuel de l'indemnité de rupture conventionnelle

Actuellement deux régimes s'opposent dans le cadre de l'indemnité de rupture conventionnelle :

Salarié pouvant prétendre à la retraite	Salarié ne pouvant pas prétendre à la retraite
<p>Indemnité totalement imposable, soumise aux cotisations CRS / CRDS2</p> <p>--> Aucun forfait social</p>	<p>Indemnité exonérée fiscalement dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2x le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail (ou 50% de l'indemnité si son montant est supérieur) • Montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel <p>Si son montant est inférieur à 10x le plafond annuel de la sécurité sociale, elle est exonérée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De cotisations sociales pour sa fraction non imposable, dans la limite de 2x le plafond annuel de la sécurité sociale • De CSG / CRDS, pour sa fraction également exonérée de cotisations sociales, dans la limite du montant de l'indemnité légale (ou conventionnelle) de licenciement <p>--> Forfait social de 20%</p>

Le futur régime social unique

1. Augmentation du coût des indemnités de rupture conventionnelle pour les entreprises.

Pour les ruptures de contrat intervenant à compter du 1er septembre 2023, l'indemnité ne devrait plus être soumise au forfait social de 20% mais à une contribution patronale de 30% due sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations.

L'objectif étant de maintenir les seniors dans les entreprises et de limiter le recours aux ruptures conventionnelles.

2. Baisse du coût des indemnités de mise à la retraite

Pour rappel, l'indemnité de mise à la retraite est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans certaines limites. En revanche, l'employeur est redevable d'une contribution de 50% sur la totalité de l'indemnité, y compris sur sa fraction exonérée de cotisations.

La contribution patronale spécifique de 50% due sur les indemnités de mise à la retraite serait supprimée, à compter du 1er septembre 2023, pour que les deux indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite soient soumises à la même contribution patronale de 30%.

Ces dispositions entreront en vigueur en même temps que les autres dispositions de la réforme des retraites.

A person in a blue shirt is working at a desk. They are using a laptop, a calculator, and a notebook. A cup of coffee is visible in the background. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. An orange semi-transparent box is overlaid on the image, containing the text 'L'actualité paie'.

L'actualité paie

Temps partiel thérapeutique et prélèvement à la source

 Pour rappel : Le **prélèvement à la source** de l'impôt sur le revenu s'applique au montant imposable des IJSS versées en cas d'arrêt de travail.

Concernant le **temps partiel thérapeutique** : jusqu'en 2023, le prélèvement à la source (PAS) ne devait pas être pratiqué sur ces IJSS.

A compter de 2024, une distinction devra être faite entre le temps partiel thérapeutique s'inscrivant dans le prolongement, ou non, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP).

Seules les IJSS de temps partiel thérapeutique AT/MP seront soumises au PAS. Les IJSS de temps partiel thérapeutique de maladie ordinaire ne seront pas soumises au PAS.

Saisie sur salaire

Saisies du salaire : augmentation du montant du RSA au 1er avril 2023

Le montant forfaitaire du RSA pour une personne seule augmente au 1er avril 2023. Il passe ainsi de 598,54 € (montant applicable depuis le 1er juillet 2022) à 607,75 €.

Rappelons que ce montant est pris en compte en matière de saisies sur salaires à un double titre :

- d'une part, il s'agit de la **fraction absolument insaisissable du salaire** ;
 - d'autre part, il permet de **déterminer** si le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un PACS, ainsi que les ascendants du salarié, sont considérés comme personnes à charge.
-

SMIC

Le SMIC devrait augmenter de 2,19% au 1er mai 2023 suite à l'inflation

En principe, le SMIC est revalorisé chaque 1er janvier. Néanmoins, en cas d'augmentation d'au moins de 2% de l'indice des prix de référence par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC.

L'indice des prix de référence a augmenté de 2,1923% entre novembre 2022 et mars 2023. Ainsi, le taux horaire du SMIC devrait passer de 11,27 à 11,52€ au 1er mai 2023. Le SMIC net mensuel s'élèvera donc à 1383,08 euros pour un temps plein à 35 heures contre 1.353,07 euros précédemment, soit une hausse de 30,01 euros net par mois.

La dernière augmentation du SMIC est survenue en janvier 2023 avec une hausse de 1,81 % à 1709,28 euros brut par mois.

Paramétrage de paye 2023 : Les barèmes kilométriques sont revalorisés



Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur peut lui verser des indemnités forfaitaires kilométriques.

Comme annoncé récemment par le ministre délégué aux comptes publics, Gabriel Attal, les **barèmes forfaitaires d'indemnités kilométriques** applicables pour la déclaration de revenus de 2022 viennent d'être revalorisés par arrêté.

Remarque : ces barèmes forfaitaires (applicables aux automobiles, aux motocyclettes et aux cyclomoteurs) permettent l'évaluation des frais de déplacement professionnels avec un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, autres que les frais de péage, de garage ou de parking et d'intérêts annuels afférents à l'achat à crédit du véhicule utilisé.

L'employeur peut déduire les indemnités kilométriques versées au salarié de l'assiette des cotisations sociales dans la limite de ces barèmes, publiés annuellement par le fisc.

En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant des indemnités kilométriques est majoré de 20 % (BOSS-FP-380). L'employeur peut donc prendre en charge les trajets du salarié en franchise de cotisations si ces frais ont un caractère professionnel et si les indemnités sont utilisées conformément à leur objet, ce qui est le cas lorsqu'elles restent dans les limites des barèmes fiscaux.

[Cliquez ici pour voir les barèmes](#)

Déclaration et paiement du solde de la taxe d'apprentissage aux URSSAF



Les employeurs doivent **déclarer et payer** le solde de la taxe d'apprentissage aux URSSAF le 5 ou le 15 mai 2023. La fraction s'élève à 0.09%.

Pour rappel, la part principale de la taxe d'apprentissage (0,59 %) est déclarée et versée aux URSSAF mensuellement.

Les employeurs peuvent le cas échéant déduire du solde de taxe d'apprentissage les subventions versées en nature directement aux CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées, selon des modalités fixées par le code du travail.

Les entreprises de **250 salariés et plus** dans le champ de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage peuvent également déduire du « solde » de 0,09 % la créance « alternants » dont ils bénéficient s'ils dépassent le quota de 5 % d'alternants à l'effectif.

Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales) en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a indiqué le 19 avril 2023 que la plateforme SOLTéA ouvrira le 25 mai 2023. C'est à partir de cette date que les employeurs, après avoir déclaré et payé le solde de la taxe d'apprentissage (au 5 ou 15 mai), pourront concrètement décider d'affecter à des établissements bénéficiaires spécifiquement désignés tout ou partie des sommes versées aux URSSAF au titre de leur solde de taxe d'apprentissage.

Pour rappel, il est nécessaire de demander une **habilitation** sur la plateforme **Net-entreprises** (il faudra donc créer un compte sur ce site).

A person in a light blue suit is writing in a notebook with a fountain pen. The scene is set on a desk with an open book and a wooden gavel in the foreground. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

La remise de bulletins de paye ne suffit pas à prouver le paiement effectif du salaire

En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a effectué le paiement des salaires dont il se prétend libéré. Illustration dans une affaire jugée le 29 mars 2023, où la remise de bulletins de paye n'a encore une fois pas suffi à l'employeur pour démontrer le paiement effectif de la rémunération.

Lorsqu'un salarié réclame le **paiement de son salaire**, l'employeur qui prétend avoir fait le nécessaire doit prouver qu'il a bien payé les sommes en cause, même s'il a délivré le bulletin de paye correspondant (cass. soc. 27 novembre 2014, n° 13-16772)

Dès lors, la combinaison de ces textes permet à la Cour de cassation de conclure, dans le droit fil de sa jurisprudence, que nonobstant la délivrance de la fiche de paye, il appartient bien à l'employeur de **prouver qu'il avait payé le salaire**, notamment par la production de pièces comptables.

L'affaire sera donc rejugée sur ce point.

Cass. soc. 29 mars 2023, n° 21-19631

L'employeur peut être tenu de reclasser un salarié inapte en télétravail

Si le médecin du travail préconise un passage en télétravail pour un salarié inapte, l'employeur doit s'y conformer quand cela est **compatible** avec les fonctions du salarié, y compris si le **télétravail n'a pas déjà été instauré** dans l'entreprise. À défaut, les juges considèrent que l'employeur n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement.

Conséquence directe : le licenciement prononcé pour impossibilité de reclassement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Bon à savoir :

L'employeur ne peut pas justifier d'une impossibilité de reclassement en faisant valoir que le télétravail n'a pas été mis en place dans son entreprise. Seuls une incompatibilité du télétravail avec les fonctions du salarié ou un refus du salarié du poste proposé pourraient justifier une telle impossibilité.

Source : cass. soc 29 mars 2023, n° 21-15472 FB

Temps partiel : un contrat écrit précisant la durée du travail et sa répartition est obligatoire



En cas de travail à temps partiel, un contrat écrit est obligatoire. Celui-ci mentionne la durée du travail et sa répartition.

L'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qu'il conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Source : Cass.soc. 29 mars 2023, n°21-23.491 ; Article L.3123-6 du Code du travail ; Editions Francis Lefebvre

Demande de remboursement de cotisations URSSAF indues : prescription de 3 ans

Une entreprise a 3 ans pour effectuer une **demande de remboursement** des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales indûment versées, à compter de la date à laquelle lesdites cotisations ont été acquittées.

La Cour de cassation rappelle que l'ignorance du caractère indu des cotisations versées ne caractérise pas l'impossibilité dans laquelle le cotisant serait d'agir avant l'expiration du délai de prescription

Source : Cass.civ. 2e ch. 6 avril 2023



CONTACT



04 81 69 56 01
contact@fortify.fr

OÙ NOUS TROUVER ?



La Fabrique du 9ème
24 avenue Joannes Masset
69009 Lyon

Toute l'actu à retrouver sur



www.fortify.fr



[@fortify-rh](https://www.linkedin.com/company/fortify-rh)