

Le Récap' Rh

L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Nouvelles lois	P.3 et 4
Télétravail transfrontalier	P.5
VAE	P.6
Emeutes urbaines	P.7 et 8

L'actualité paie

DSN	P.10
Titres restaurant	P.11
Montant net social	P.11
Cotisations	P.12
Taxe d'apprentissage	P.13

Le saviez-vous ?

Entretien professionnel	P.15
Variable	P.16

Edite

Vous êtes bientôt sur la route des vacances ?

Avant le grand départ, faites le plein d'actualités en parcourant le Récap'RH du mois de juillet 2023 !

Au programme de cette newsletter, on fait le point sur :

- les nouvelles **lois** adoptées
- le nouvel accord sur le **télétravail transfrontalier**
- les dispositifs mis en place suite aux **émeutes**
- les **nouveautés paie** (DSN, taxe d'apprentissage, montant net social)
- les grandes **actualités jurisprudentielles**

L'équipe Fortify reste disponible **durant l'été** pour vous accompagner dans vos projets et vos problématiques paie et social.

N'hésitez pas à nous faire part de vos **questions** à l'adresse conseil@fortify.fr.

Bonne lecture et bel été !

L'équipe Fortify



L'actualité sociale

Arrêt de travail et protection des femmes confrontées à une fausse couche : la loi a été publiée au Journal Officiel

La proposition de loi adoptée définitivement par le Sénat le 29 juin 2023 vise à apporter des mesures en faveur des femmes qui font face à une **interruption spontanée de grossesse**, également connue sous le terme de fausse couche. Cette loi a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 15 juin 2023, suite à un accord conclu entre députés et sénateurs lors d'une commission mixte paritaire. **La loi a été publiée au Journal officiel du 8 juillet 2023**

Les principales mesures contenues dans cette loi sont les suivantes :

Suppression du délai de carence pour les IJSS maladie en cas d'arrêt de travail lié à une fausse couche :

Actuellement, lorsqu'une salariée est en arrêt maladie suite à une interruption spontanée de grossesse (fausse couche) survenue avant la 22e semaine d'aménorrhée, elle doit attendre 3 jours avant de pouvoir bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie. La nouvelle loi prévoit de **supprimer ce délai de carence** pour les arrêts de travail prescrits à partir d'une date précisée ultérieurement par décret, et **au plus tard le 1er janvier 2024**. Cela signifie que les femmes concernées pourront bénéficier des IJSS maladie sans délai après avoir pris leur arrêt de travail, ce qui contribuera à améliorer leur situation financière et à atténuer les conséquences émotionnelles et physiques de la fausse couche.

Protection contre la rupture du contrat de travail :

Pour éviter qu'une femme puisse subir une rupture de contrat de travail après une fausse couche, la loi prévoit une **période de protection de 10 semaines** suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée, ayant eu lieu entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée. Cependant, cette protection ne s'appliquera pas **en cas de faute grave** de la salariée ou si l'employeur peut justifier que la rupture du contrat est due à un **motif étranger** à l'interruption de grossesse. Cette mesure vise à **protéger** les femmes contre les licenciements abusifs liés à leur état de santé et à leur offrir un soutien professionnel et humain pendant cette période délicate.

Effets de seuil limités :

Avant l'adoption de cette loi, une différence de traitement existait en fonction du moment de l'interruption spontanée de grossesse. Les femmes ayant vécu une fausse couche avant la 22e semaine d'aménorrhée ne bénéficiaient pas de la même protection que celles dont la fausse couche avait eu lieu après cette période. La nouvelle mesure permet d'éliminer **cet effet de seuil** en offrant une protection pendant 10 semaines à toutes les femmes ayant subi une interruption spontanée de grossesse, quelle que soit la période de survenue. Cela assure une équité dans la protection sociale et professionnelle accordée aux femmes traversant cette épreuve, indépendamment du stade de leur grossesse.

Ces mesures sont un pas important vers une meilleure **reconnaissance** et prise en compte des difficultés liées à l'interruption spontanée de grossesse dans la législation française.

[Source : LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche](#)

Proches aidants et parents d'enfants gravement malades : la loi a été publiée au Journal Officiel

Définitivement adoptée le 12 juillet 2023, la loi visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité est publiée **au Journal officiel du 20 juillet**. Elle entrera en vigueur **le 21 juillet 2023**, lendemain de sa publication.

Cette loi concerne **les proches aidants et parents d'enfants malades**, et elle introduit plusieurs mesures en leur faveur.

Allongement des congés en cas de décès ou d'annonce d'un handicap, d'une pathologie ou d'un cancer d'un enfant :

La loi prévoit un allongement significatif du congé légal accordé aux parents en cas de décès de leur enfant. Auparavant de 5 jours, le congé est porté à **12 jours ouvrables**. De plus, dans des situations particulières, comme lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge s'il était lui-même parent, ou si l'enfant de moins de 25 ans était à la charge effective et permanente du salarié, le congé est porté à **14 jours ouvrables**.

Par ailleurs, la loi instaure un nouveau congé de **5 jours ouvrables** en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Amélioration du congé de présence parentale et protection contre le licenciement :

Le congé de présence parentale est un **dispositif** destiné à permettre aux parents d'enfants gravement malades de s'occuper d'eux de manière soutenue et de leur prodiguer les soins nécessaires. La loi renforce ce congé en autorisant les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) à accorder une **avance sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) sans attendre l'avis du service de contrôle médical de l'organisme d'assurance maladie**. Cette avance vise à éviter des difficultés financières pour les parents éligibles à l'AJPP.

De plus, la loi simplifie la **procédure de renouvellement** dérogatoire du congé de présence parentale lorsque le nombre maximal de 310 jours est atteint avant l'expiration de la période de 3 ans. Désormais, seule la présentation d'un nouveau certificat médical attestant de la nécessité des soins contraignants et d'une présence soutenue des parents sera **exigée** pour obtenir le renouvellement du congé.

La loi prévoit également une **protection contre le licenciement** pour les salariés prenant un congé de présence parentale. L'employeur ne pourra rompre le contrat de travail pendant le congé, ni pendant les périodes travaillées en cas de congé pris de manière fractionnée ou à temps partiel, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.

Facilitation du télétravail pour les salariés aidants :

La loi vise à **faciliter l'accès au télétravail** pour les salariés qui sont des proches aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche. Désormais, **tout accord collectif ou charte relatif au télétravail devra comporter des modalités spécifiques d'accès au télétravail pour ces salariés**. De plus, dans les entreprises où il n'y a pas d'accord collectif ou de charte, l'employeur devra motiver son refus de télétravail pour les salariés aidants qui en font la demande.

Expérimentation pour améliorer l'accompagnement des familles bénéficiaires de l'AJPP :

La loi prévoit une expérimentation de trois ans dans certains départements, y compris ultramarins, pour identifier et mettre en place des dispositifs visant à améliorer l'accompagnement des familles bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale. L'objectif est de prévenir les difficultés financières et de simplifier le parcours des familles concernées.

Sources :

- [Proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, définitivement adoptée le 12 juillet 2023](#)
- [Loi 2023-622 du 19 juillet 2023, JO du 20](#)

Télétravail transfrontalier : Accord-cadre pour préserver la sécurité sociale des salariés frontaliers



L'accord-cadre communautaire permet aux **salariés transfrontaliers** télétravaillant **moins de 50 %** dans leur État de résidence d'être affiliés à la **législation de sécurité sociale** de l'État où se trouve le siège social ou le siège d'exploitation de leur entreprise ou employeur. Cet accord est en vigueur **depuis le 1er juillet 2023 et durera 5 ans**. Il concerne particulièrement **les salariés qui télétravaillent entre 25 % et moins de 50 % dans leur État de résidence**, et pour lesquels la législation de sécurité sociale de cet État de résidence devrait normalement s'appliquer.

Le droit communautaire prévoit généralement que les personnes exerçant une activité salariée dans un État **membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse** sont soumises à la **législation sociale** de cet État (principe de l'application de la loi du lieu de l'emploi). Cependant, il existe **des règles spécifiques pour les salariés dits "pluriactifs" travaillant dans plusieurs États membres**. Les salariés pluriactifs sont affiliés à la législation de leur État de résidence s'ils y exercent **au moins 25 % de leur temps de travail**. Sinon, ils relèvent de la législation de l'État où se trouve le siège social ou d'exploitation de leur entreprise ou employeur.

Pendant la crise du covid-19, une **dérogation** avait été introduite pour permettre aux télétravailleurs de rester affiliés à la sécurité sociale de leur État d'emploi, même s'ils atteignaient **le seuil de 25 %** du temps de travail dans leur État de résidence. Cette dérogation a pris fin **le 30 juin 2023**.

Pour **sécuriser** la situation des télétravailleurs frontaliers, certains États, dont la France, ont signé un accord-cadre qui permet aux salariés pratiquant habituellement un télétravail transfrontalier de moins de 50 % dans leur État de résidence de **rester affiliés à la législation de l'État où se trouve le siège social ou d'exploitation**.



A noter :

- L'accord-cadre est **applicable sur demande**. Il est valable pour une durée de 5 ans et renouvelable.
- Cet accord-cadre concerne **les salariés en télétravail frontalier des États signataires**. Les salariés exerçant d'autres activités que le télétravail transfrontalier dans leur État de résidence, ceux travaillant pour un employeur situé dans un État non signataire, et les travailleurs indépendants sont **exclus** de l'accord-cadre.
- Pour bénéficier de l'accord-cadre, le télétravailleur doit travailler habituellement dans l'État où se trouve le siège social de son employeur et télétravailler **exclusivement** dans son État de résidence sans y exercer d'autres activités.
- Cet accord s'applique aux États signataires. Les États signataires au 17 juillet 2023 sont : Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Espagne, Finlande, France, Liechtenstein, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Slovaquie, Suède, Suisse.

Le ministère du Travail publie le cahier des charges de l'expérimentation de la VAE inversée



L'expérimentation de la **validation des acquis de l'expérience (VAE) inversée**, dispositif mis en place par la **loi Marché du travail**, est lancée. Elle s'applique aux **contrats de professionnalisation** conclus à compter du 28 mai 2023 et jusqu'au 28 février 2026. Un arrêté vient de détailler le cahier des charges à l'appel des projets permettant la mise en œuvre de ce dispositif.

Objectifs de la VAE inversée

La loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a posé les bases d'une **expérimentation** visant à favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement (métiers dits « en tension »)

À cet égard, elle a prévu une expérimentation jusqu'au 28 février 2026 permettant aux **contrats de professionnalisation** du secteur privé de comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation ont été déterminées par un décret du 26 mai 2023 (décret 2023-408 du 26 mai 2023, JO du 27).

Lancement de l'appel à projets et publication du cahier des charges

L'appel à projets relatif à l'expérimentation VAE inversée, publié sur le site du ministère du Travail, est opérationnel depuis le 30 juin 2023, date de publication de l'arrêté du 26 juin 2023 (art. 1 de l'arrêté).

Ce même arrêté précise le cahier des charges de cette expérimentation. Ce cahier des charges aborde, entre autres points (art. 2 et annexes de l'arrêté) :

- les modalités et critères de sélection des projets ;
- la définition et le déroulement du parcours professionnel dans le cadre de l'expérimentation ;
- les modalités de financement ;
- le pilotage, le suivi et l'évaluation. Sur ce dernier point, le cahier des charges précise les critères de nature qualitative et quantitative, et d'indicateurs statistiques permettant de réaliser l'évaluation.

Si elles en remplissent les conditions, les entreprises intéressées éligibles à ce dispositif peuvent **candidater** en transmettant la fiche descriptive du projet (voir modèle, annexe 2 de l'arrêté) dûment complétée à l'adresse suivante : xp-cprovae@emploi.gouv.fr.

Arrêté du 26 juin 2023, JO du 30, texte 43

Un délai de paiement des cotisations patronales URSSAF pour les entreprises impactées par les émeutes

À l'issue d'une **réunion** avec les représentants des **commerçants, restaurateurs et hôteliers, assureurs et banques françaises**, qui s'est tenue le 1er juillet 2023, le ministre de l'Économie, Bruno Lemaire, a annoncé « **le report de paiement de charges sociales ou de charges fiscales** » pour les entreprises touchées par les violences urbaines qui ont éclaté un peu partout en France depuis le 27 juin. Dans une actualité du 3 juillet, l'URSSAF détaille, pour le volet social, les solutions proposées aux employeurs et travailleurs indépendants concernés, en assurant un « **traitement prioritaire de leurs demandes** ».

Du côté des employeurs :

Les employeurs qui rencontrent des difficultés pour payer les **cotisations** dues lors de la prochaine échéance de paiement (5 ou 15 juillet selon l'effectif) peuvent **demandeur un délai** pour payer leurs cotisations patronales, directement depuis leur espace personnel en ligne sur www.urssaf.fr. Ceux qui bénéficient déjà d'un **plan d'apurement de leurs cotisations** peuvent également demander une adaptation du montant de leurs échéances directement depuis leur espace en ligne. En cas de question, ils peuvent contacter leur URSSAF par téléphone au 3957 (service gratuit + prix de l'appel).

Du côté des travailleurs indépendants :

Pour les travailleurs **indépendants** rencontrant des difficultés en raison des émeutes, il est possible de solliciter, depuis leur espace en ligne sur www.urssaf.fr, un **délai de paiement ou l'ajustement de l'échéancier** (plan d'apurement) dont ils disposent déjà.

Ces professionnels peuvent également **contacter** leur URSSAF pour **interrompre le prélèvement** de leurs cotisations sociales courantes, ainsi que les prélèvements liés à un plan d'apurement déjà engagé. Un nouveau délai de paiement pourra alors leur être accordé. En cas de diminution de leurs revenus, il est rappelé qu'ils peuvent réévaluer à la baisse leurs cotisations provisionnelles en saisissant, depuis leur espace en ligne, un revenu estimé de l'année en cours.

Aide financière exceptionnelle pour les travailleurs indépendants ayant dû fermer leur commerce

Les travailleurs indépendants ayant dû fermer leur commerce en raison des dégradations causées par les émeutes peuvent bénéficier d'une **aide financière exceptionnelle**. Cette aide, versée par le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI), peut aller **jusqu'à 6 000 €** et est accessible **via une procédure assouplie**. Pour en bénéficier, les travailleurs indépendants doivent avoir été obligés de fermer leur commerce pendant **au moins un jour** en raison des dégâts subis. La demande d'aide peut être effectuée en ligne **jusqu'au 31 août 2023**.

Le montant de l'aide dépend du nombre de jours de fermeture :

- jusqu'à **3 000 €** pour 1 à 7 jours de fermeture,
- **5 000 €** pour 8 à 14 jours
- **6 000 €** pour 15 jours ou plus.

L'aide ne sera pas soumise à des **cotisations ou charges sociales** et sera versée **rapidement**, sous 7 à 10 jours après le dépôt du dossier. Les travailleurs indépendants peuvent également bénéficier de l'aide aux cotisants en difficulté du CPSTI pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations et contributions sociales personnelles.

Communiqué de presse du ministère de l'Économie n° 1041 du 17 juillet 2023

Entreprises victimes des violences urbaines : l'activité partielle pourra être sollicitée



Lors du Conseil des ministres du 5 juillet 2023, le gouvernement a annoncé que le bénéfice de l'activité partielle sera **ouvert** aux entreprises touchées par les violences urbaines, sous conditions.

📌 Pour rappel : l'activité partielle peut être **sollicitée** par un employeur en cas de réduction ou de suspension de l'activité de l'entreprise est due à certaines circonstances (conjoncture économique, sinistre, circonstance de caractère exceptionnel, etc.)

Dans certains cas de recours (sinistre, circonstance de caractère exceptionnel), l'employeur peut déroger à la règle de la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, et la déposer a posteriori. L'employeur dispose dans ce cas de **30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande, par tout moyen conférant date certaine.

Les heures de travail perdues indemnisables donnent lieu, dans le cadre du dispositif de droit commun :

- **pour le salarié**, à une indemnité d'activité partielle versée en principe par l'employeur, égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC avec, hors cas particuliers, un montant plancher égal au SMIC net (au jour où nous rédigeons, environ 9,12 € et, à Mayotte, 7,88 €) ;
- **pour l'employeur**, à un remboursement sous forme d'une allocation d'activité partielle égale à 36 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC avec, sauf cas particuliers, un pour montant plancher de 8,21 € (7,09 € à Mayotte).

Émeutes : le Conseil des ministres évoque le recours à l'activité partielle

Le compte rendu du Conseil des ministres du 5 juillet 2023 précisé expressément que le bénéfice de l'activité partielle et son régime d'indemnités sera ouvert pour les entreprises :

- **victimes de destructions matérielles** ;
- ou pour lesquelles l'activité est **directement affectée** par des mesures de police administrative ou des consignes de prudence de la part des préfetures.

Source : [Compte-rendu du Conseil des ministres du 5 juillet 2023](#)


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 en DSN : transmission des attestations de salaires (DSIJ TPT) jusqu'au mois de septembre

Le GIP-MDS a émis des **informations** concernant le **temps partiel thérapeutique**. Les entreprises doivent obligatoirement réaliser **une attestation de salaire temps partiel thérapeutique** (DSIJ TPT) jusqu'au mois de paie de septembre, que le temps partiel thérapeutique soit déclaré en DSN ou non.

Après le mois de septembre, le GIP-MDS fournira une **communication réactualisée**. Les déclarants relevant du **régime agricole** peuvent continuer à déclarer le temps partiel thérapeutique en DSN en respectant les consignes déclaratives spécifiques.

 **Points d'attention** : Il est important de **vérifier le paramétrage du bloc dédié DSN** « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 » pour la substitution en DSN des attestations de salaires temps partiel thérapeutique (DSIJ TPT). Le montant de perte de salaire doit être **positif**, sauf en cas de correction d'une erreur déclarée précédemment. De plus, les temps partiels thérapeutiques doivent couvrir des périodes complètes et ne pas être découpés à la journée.

Stagiaires « non rémunérés » : comment les valoriser en DSN pour la DOETH ?

Le GIP-MDS a publié une information le 28 juin 2023 sur la **déclaration des stagiaires en Déclaration Sociale Nominative (DSN)** et leur valorisation pour la **Déclaration Obligatoire des Travailleurs Handicapés (DOETH)** lorsqu'ils ne sont pas rémunérés.

Distinction selon la gratification des stagiaires :

- Les stagiaires sans gratification ou avec une gratification inférieure ou égale au seuil de franchise de cotisations **ne doivent pas être déclarés** dans la DSN.
- Les stagiaires percevant une rémunération supérieure au seuil de franchise doivent être **obligatoirement déclarés** en DSN.

Valoriser le statut de travailleur handicapé d'un stagiaire "non rémunéré" via la DSN :

L'employeur peut **valoriser** le statut de travailleur handicapé d'un stagiaire, même s'il n'est pas **rémunéré**.

- Pour cela, l'entreprise doit **déclarer** ce statut dans la DSN pour qu'il soit pris en compte dans les effectifs annuels de BOETH.
- Les modalités déclaratives en DSN pour les stagiaires non rémunérés sont **indiquées dans la fiche consigne 2576 mise à jour**. Cela inclut la rubrique "Nature du contrat" avec la nature "29 – Convention de stage (hors formation professionnelle)" et la rubrique "Statut BOETH" avec le code statut correspondant. La rémunération doit être déclarée à zéro.

En résumé, les stagiaires sans gratification ou avec une gratification inférieure au seuil de franchise ne sont pas déclarés en DSN. Pour ceux avec une rémunération supérieure, la déclaration est **obligatoire**. L'employeur peut également valoriser le statut de travailleur handicapé des stagiaires non rémunérés en **déclarant les informations spécifiques dans la DSN**.


Source : [Fiche consigne DSN 2576](#)

La limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurant est fixée à 6,91 euros pour 2023

L'article 4 de la loi de finances pour 2023 a relevé à **6,50 euros** la limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale **au financement des titres-restaurant**.

Or, ce relèvement, combiné à la revalorisation prévue à l'article 81, 19° du CGI en fonction de la hausse des prix à la consommation hors tabac **entre le 1er octobre 2021 et le 1er octobre 2022**, conduit à fixer la limite d'exonération à 6,91 euros pour les titres émis en 2023. C'est ce qui résulte de l'article 1er du décret de codification n° 2023-422 du 31 mai 2023, complété par une mise à jour Bofip du 8 juin 2023.

On rappelle que, pour être exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre **50 % et 60 %** de la valeur du titre. Ainsi, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale en 2023 est comprise **entre 11,52 euros et 13,82 euros**.

 **A noter** : le montant de 6,50 euros s'est quant à lui appliqué aux titres émis en **2022**, conformément aux règles d'entrée en vigueur des textes relatifs à l'impôt sur le revenu, et non à ceux attribués en 2023. S'agissant toutefois des titres déjà émis, ce relèvement ne devrait pas, en pratique, trouver à s'appliquer. Il devrait en aller de même pour les titres émis début 2023.

Le montant net social est intégré au BOSS

Le BOSS est enrichi d'un **nouveau bloc intitulé « Bulletin de paie »** depuis le 6 juillet 2023. Il comporte deux rubriques distinctes qui sont opposables depuis le 1er juillet 2023.

Si le BOSS reprend la substance **des Q/R diffusées** le 7 février sur le site Internet du ministère du Travail, il a été également enrichi de nouvelles questions/réponses avec des confirmations (ex. : sur les titres-restaurant) ou des précisions sur des cas particuliers.

L'une des rubriques est dédiée **au montant net social**. Le BOSS rappelle que le montant net social est le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux légalement obligatoires et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés quel que soit leur statut, leur branche ou leur entreprise. Ce montant, habituellement déclaré pour bénéficier de certains compléments de revenus tels que la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA, n'était pas directement disponible pour les salariés.

 Pour rappel : son affichage est **obligatoire** sur le bulletin de paie depuis le 1er juillet 2023, sauf pour les entreprises en décalage de la paie qui bénéficie d'un délai supplémentaire d'un mois.

La seconde rubrique s'intitule **« Règles générales relatives au bulletin de paie »**. Elle présente les dispositions concernant les mentions et les informations à indiquer sur le bulletin de paie ainsi que les modalités de renseignement des lignes et des rubriques.

Source : [Actualité BOSS du 6 juillet 2023](#)

Une réduction de cotisations patronales pour les employeurs de salariés sapeurs-pompiers volontaires



La loi publiée au Journal Officiel le 11 juillet 2023 vise à renforcer la **prévention et la lutte contre les risques d'incendie**. Elle instaure une **réduction de cotisations patronales** pour les employeurs de salariés sapeurs-pompiers volontaires, sous certaines conditions. Cette réduction sera applicable du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026.

Conditions d'application de la réduction :

- Les salariés recrutés **entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026**, déjà engagés comme sapeurs-pompiers volontaires au moment de leur recrutement.
- Les salariés déjà **dans les effectifs de l'employeur qui deviennent sapeurs-pompiers volontaires pour la première fois entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026**.

Cotisations concernées :

La réduction s'applique aux **employeurs** de salariés sapeurs-pompiers volontaires éligibles pour les cotisations patronales suivantes : assurances sociales (maladie, vieillesse), allocations familiales, fraction de cotisation AT/MP comprise dans la réduction générale de cotisations patronales, FNAL, régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires (AGIRC-ARRCO), contribution de solidarité pour l'autonomie, contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie, assurance chômage. La réduction s'applique aux cotisations assises sur les rémunérations inférieures à **1,6 SMIC**.

Montant et calcul de la réduction :

La réduction est de **2 000 € par an pour chaque salarié sapeur-pompier volontaire éligible**. Lorsque plusieurs salariés sont concernés, le montant total cumulé de la réduction ne peut dépasser **10 000 € par an**. Le montant est calculé chaque année civile pour chaque salarié sapeur-pompier volontaire ayant effectué des missions opérationnelles spécifiques. Si le montant de la réduction est supérieur aux cotisations restantes après application d'autres réductions, la réduction est limitée à ce second montant. La réduction n'est pas cumulable avec d'autres dispositifs d'exonération ou de réduction.

Rémunération retenue pour le calcul de la réduction :

La rémunération brute soumise aux cotisations de sécurité sociale est prise en compte pour le calcul de la réduction. Pour les salariés avec une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, la réduction est calculée sur le brut abattu après réintégration des frais professionnels, dans la limite de **130%** du montant de réduction calculé sans application de la déduction.

Attestation en cas de contrôle :

En cas de contrôle, l'employeur doit fournir une **attestation** délivrée par le service d'incendie et de secours dont relève le sapeur-pompier volontaire pour bénéficier de la réduction.

Cette réduction vise à **encourager** l'engagement des salariés sapeurs-pompiers volontaires et à renforcer leur rôle dans la prévention et la lutte contre les risques d'incendie.

Les employeurs ont jusqu'au 5 octobre 2023 pour flécher des fonds via la plateforme SOLTÉA

Les employeurs assujettis à la **fraction solde** de la taxe d'apprentissage peuvent flécher une partie des fonds versés aux URSSAF vers des établissements de leur choix via la plateforme Internet **SOLTÉA**. Ils ont obtenu un délai supplémentaire de un mois pour effectuer ces versements, **jusqu'au 5 octobre 2023**.

La taxe d'apprentissage se compose d'une part principale de **0,59%** et d'une fraction solde de **0,09%**. La fraction solde doit être déclarée et payée annuellement aux URSSAF en avril, et les employeurs ont la possibilité de réaliser des dépenses en faveur de formations technologiques et professionnelles ainsi que de l'insertion professionnelle avec cette fraction.

La plateforme SOLTÉA permet aux employeurs de **flécher ces fonds** vers des établissements bénéficiaires spécifiques. La Caisse des dépôts et consignations, recevant les fonds des URSSAF, effectue ensuite les versements aux établissements désignés.

Initialement, les employeurs avaient jusqu'au 6 septembre pour effectuer ces versements, mais ce délai a été repoussé **jusqu'au 5 octobre 2023**. Le calendrier et les échéances officielles seront fixés par arrêté.

Calendrier prévisionnel 2023 de la plateforme SOLTÉA



	Nouveau calendrier	Rappel du calendrier initial
Ouverture du fléchage aux employeurs	25 mai 2023	25 mai 2023
Échéance de la première fenêtre de fléchage des fonds par les employeurs	6 juillet 2023	6 juillet 2023
1er versement par la Caisse des dépôts aux établissements bénéficiaires des fonds fléchés par les employeurs entre le 25 mai et le 6 juillet	15 juillet 2023	15 juillet 2023
Date limite à laquelle les employeurs peuvent flécher des fonds	5 octobre 2023	6 septembre 2023
2e versement par la Caisse des dépôts aux établissements bénéficiaires des fonds fléchés par les employeurs	15 octobre 2023	15 septembre 2023
3e versement par la Caisse des dépôts (fonds non fléchés par les employeurs et répartis en application des règles par défaut)	15 novembre 2023	15 octobre 2023

A person in a light blue suit is writing with a fountain pen on a document. 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 image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation mais peut se tenir à la même date

Dans un arrêt du 5 juillet 2023, la Cour de cassation précise que l'entretien professionnel peut se dérouler à **la même date** que l'entretien annuel d'évaluation.

Depuis le 7 mars 2014, tout salarié doit bénéficier **tous les deux ans d'un entretien professionnel** consacré à ses perspectives d'évolution en termes de qualification et d'emploi. Tous les six ans, l'employeur doit dresser **un état des lieux** récapitulant le parcours professionnel du salarié.



Pour rappel : Cet entretien doit être proposé **systématiquement** au salarié qui reprend son activité après **une longue période d'absence de l'entreprise** (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique...).

► Dans cette affaire, le syndicat des cadres de la CGT, l'Ugict-CGT, avait demandé à la justice d'ordonner à l'employeur d'organiser les entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail à une date distincte de la tenue des entretiens annuels d'évaluation. Selon le syndicat, le salarié devait bénéficier, d'un **entretien distinct** et à **une date différente**, consacré à l'évolution de son travail, contrairement à ce qu'avait décidé la cour d'appel de Versailles.

La Cour de cassation confirme la solution retenue par les juges du fond. Elle rappelle que *"cet entretien, qui ne porte pas sur l'évaluation du salarié, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié"*. Toutefois, rien n'empêche l'employeur **d'organiser les deux entretiens le même jour**. "Ce texte ne s'oppose pas à la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées", indique ainsi la Haute cour.

► Il convient toutefois de veiller à bien **distinguer les deux entretiens** quand bien même ils seraient organisés le même jour à la suite l'un de l'autre et veiller à bien remplir avec le salarié **deux documents distincts**.

Un document comportant des mentions spécifiques

Dans un arrêt récent du 13 avril 2023, la cour d'appel de Rouen a eu également à se prononcer sur **la question de l'articulation entre entretien professionnel et entretien annuel d'évaluation**.

Elle insiste sur la nécessité de ne pas créer de "**confusion**" entre l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel. Aucun **formalisme** n'est imposé quant aux modalités de tenue des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels, hormis la rédaction d'un **document** dont une copie doit être remise au salarié. Chaque entretien ayant une finalité bien distincte, l'employeur doit, afin d'éviter toute confusion, s'assurer que les **modalités mises en œuvre permettent de les différencier et que l'ensemble des points devant être abordés l'ont bien été**.

Dans cette affaire, il était reproché à l'employeur de ne pas faire figurer sur le formulaire de l'entretien professionnel **les mentions relatives à l'information obligatoire sur la VAE, le CPF et les abondements que l'employeur est susceptible de financer**. La cour d'appel estime effectivement fautive cette lacune, quand bien même l'entreprise prévoyait deux documents distincts.

L'absence d'objectifs annuels fixés par l'employeur entraîne le paiement intégral de la rémunération variable, confirme la Cour de cassation



L'arrêt de la Cour de cassation du **7 juin 2023** met en lumière l'importance de la **rémunération variable** dans les contrats de travail, notamment lorsque celle-ci dépend **d'objectifs** fixés unilatéralement par l'employeur. Dans ce contexte, si l'employeur ne définit pas les objectifs pour une année donnée, le salarié a le droit de réclamer **l'intégralité de sa rémunération variable** pour cette période.

Dans l'affaire en question, le salarié avait été engagé en tant que commercial itinérant et disposait d'une rémunération variable basée sur des **objectifs fixés par sa hiérarchie**. Pour les années 2014, 2015 et 2017, l'employeur n'avait pas établi **d'objectifs** spécifiques. Le salarié a donc demandé le paiement complet de sa part variable pour ces années où aucun objectif n'avait été défini.

La cour d'appel avait estimé que, **faute d'objectifs fixés**, elle pouvait déterminer le montant de la rémunération variable en se basant sur les années **précédentes**. Elle avait ainsi conclu que le salarié ne pouvait pas réclamer un montant supérieur à celui qui lui avait été versé pour ces années.

Cependant, la Cour de cassation a invalidé cette décision en rappelant que lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur, **l'absence de fixation d'objectifs signifie que la rémunération variable doit être payée intégralement au salarié**. Ainsi, la cour d'appel aurait dû accorder au salarié le montant total de sa rémunération variable pour les années en question.

Cette décision souligne **l'importance** pour les employeurs de **définir clairement les objectifs** liés à la rémunération variable des salariés. En ne fixant pas ces objectifs, l'employeur risque de devoir payer **l'intégralité** de la part variable, même si celle-ci peut être conditionnée à l'atteinte de certains résultats ou performances.

En conclusion, cet arrêt de la Cour de cassation met en avant la nécessité pour les employeurs de bien gérer la rémunération variable des salariés en définissant les objectifs de manière adéquate, tout en respectant les règles légales en matière de rémunération et de contrats de travail. Cela permet d'éviter des litiges ultérieurs et de garantir une relation de travail harmonieuse entre l'employeur et les salariés.



CONTACT



04 81 69 56 01
conseil@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)