



Your way to people success

NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Juillet 2023

Anne DAUMEL- Manager Paie

Au sommaire de ce numéro

| | |
|--------------------------------|------------|
| DSN - CRM | 3 |
| Net-Entreprises | 4 |
| URSSAF Aides | 5 |
| URSSAF DSN | 6 |
| Heures supplémentaires | 7-8 |
| Calcul exonération ZRR | 9 |
| Protection Enfant Malade | 10 |
| Stagiaires et BOETH..... | 11 |
| Bonus-Malus | 12 |
| Versement Mobilité | 13 |
| Télétravail | 14 |
| Retraite | 15 |

DSN - CRM

Déploiement du Compte Rendu Métier Identité

Les Comptes Rendus Métiers (« CRM ») Identité (n°121) sont en cours de déploiement depuis début juillet :

- ils sont mis à disposition sur la plateforme de tests (plateforme qui sert usuellement pour les pilotes de tests) pour permettre de réaliser des tests grandeur nature avec vos DSN ;
- ils seront remontés sur vos DSN réelles de production, sur la plateforme de Production, à la fin du mois de juillet.

Net-entreprises.fr vous invite donc dès maintenant à déposer les DSN sur la plateforme de tests, pour tester la récupération dans votre logiciel de ces nouveaux CRM normalisés avant qu'ils ne remontent en production sur vos DSN de mois de paie de juillet.

Pour rappel, le CRM Identité est mis à disposition des déclarants en parallèle du BIS (Bilan d'identification des salariés). Il précise aux déclarants DSN les écarts entre l'identité des individus telle que transmise dans la DSN mensuelle et les informations connues dans le Système National de Gestion des Identifiants (SNGI), permettant ainsi l'ouverture et le calcul des prestations sociales (retraites, allocations logement, etc.).



NET-ENTREPRISES - Rapport annuel

Net-entreprises publie son rapport annuel 2022 : la DSN est généralisée !

En 2022, la transition vers la Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour tous les employeurs de la Fonction publique a été couronnée de succès, amenant le GIP-MDS et la DGAFP à être nommés pour les Victoires des Acteurs Publics 2023.

Essentielle pour les futures réformes sociales et fiscales, la DSN remplace désormais 70 formalités, offrant de nouvelles perspectives de simplification.

En 2022, le GIP-MDS a développé divers services tels que le bonus-malus et un simulateur pour les entreprises, contribuant ainsi à l'efficacité de la protection sociale en France.

Net-entreprises travaille également sur la possibilité de fournir des indicateurs de gestion aux entreprises pour comparaison sectorielle ou géographique.

Pour télécharger [le rapport](#).

net-entreprises.fr, communiqué de presse, 4 juillet 2023



URSSAF : Emeutes

Le réseau des URSSAF accorde un délai de paiement des cotisations patronales pour les entreprises impactées par les émeutes

- Dans le cadre des émeutes urbaines, le réseau des URSSAF précise que :
 - si un employeur rencontre des difficultés pour payer les cotisations dues lors de sa prochaine échéance, il peut demander **un délai pour payer ses cotisations patronales** directement depuis son espace en ligne ;
 - Si l'employeur bénéficie déjà d'un plan d'apurement de ses cotisations, il peut également demander **une adaptation du montant de ses échéances** directement depuis son espace en ligne.

[Urssaf.fr](https://urssaf.fr) – 3 juillet 2023



URSSAF : DSN

La Caisse nationale des Urssaf publie une nouvelle version du [guide sur la déclaration et la régularisation des cotisations Urssaf en DSN](#) mis à jour le 29 juin. La dernière version datait du 31 janvier 2023. Ce guide a pour vocation d'accompagner les entreprises afin de fiabiliser au mieux leurs DSN..

[Urssaf.fr](https://www.urssaf.fr) – 26 juillet 2023



HS : PRINCIPE DU CONTINGENT 2023 1/2

Depuis l'instauration de la loi TEPA (Travail Emploi et Pouvoir d'Achat) et son application au 1^{er} octobre 2007, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale s'imputent sur le contingent. Le contingent des heures correspond à une sorte de « compteur » individuel dans lequel l'employeur doit alimenter toutes les heures effectuées à chaque semaine. Ce compteur fonctionne selon l'année civile, les compteurs étant remis à zéro au 1^{er} janvier de chaque année.

Les heures prises en compte pour l'alimentation du contingent sont **les heures réellement travaillées et les heures de délégation des représentants du personnel**

Ne sont pas prises en compte : les heures de chômage partiel - de repos compensateur légal - repos compensateur de remplacement - supplémentaires pour travaux urgents - de jours fériés chômés et payés - au titre des séjours de congés payés - de RTT - de maladie même rémunérées - d'habillage ou de déshabillage - de trajet (domicile travail) et les temps de pause et de repas



Fixation du contingent annuel 2/2

Négociation collective

Dans le cadre de la négociation collective, et au sein de l'article L 3121-33 du code du travail modifié (cet article abordait le temps de pause minimal avant la loi travail), il est confirmé que le contingent annuel d'heures supplémentaire abordé à l'article L 3121-30 du code du travail est fixé par :

- Convention ;
- Accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Dans le cadre des « dispositions supplétives », l'article L 3121-39 modifié confirme qu'en l'absence d'accord collectif, un décret fixe :

- La valeur du contingent annuel ;
- Ainsi que les caractéristiques et conditions de prises de la COR.

Contingent légal

En l'absence d'accord collectif :

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à **220 heures** par salarié.
- Il ne s'applique pas aux salariés sous convention de forfait en heures sur l'année.



Le Calcul de l'exonération ZRR 2023 : les 2 situations

L'exonération ZRR dépend de la valeur de la rémunération mensuelle versée au salarié, et son chiffrage sera plus complexe en 2023 avec 2 valeurs du Smic horaire sur la même année civile.

Précision importante : l'exonération se calcule de façon mensuelle, le seuil d'éligibilité (ou non) se vérifie donc « mois par mois » sans notion de régularisation progressive ou annuelle

Situation 1 : Rémunération mensuelle \leq 150% du SMIC

Exonération totale

Situation 2 : Rémunération mensuelle $>$ 150% du SMIC et \leq 240% du SMIC

L'exonération décroît de manière dégressive et s'annule pour une rémunération horaire égale ou supérieure à 240 % du Smic.



Protection salarié enfant malade

La loi visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité a été publiée au journal officiel du 20 juillet 2023. Elle prévoit :

- Une protection contre la rupture du contrat de travail pendant le congé de présence parentale
- Le recours au télétravail facilité pour les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche
- Des démarches administratives facilitées pour le bénéfice des allocations
- Certains congés pour événements familiaux sont allongés

[Loi n°2023-622, 19 juill. 2023 : JO, 20 juill.](#)



STAGIAIRES NON REMUNERES

Les stagiaires non rémunérés peuvent être pris en compte dans les effectifs annuels BOETH

Par principe, les stagiaires non rémunérés par l'entreprise ne sont pas à déclarer en DSN puisqu'ils n'apparaissent en paie.

Toutefois, l'employeur peut, s'il le souhaite, valoriser le statut travailleur handicapé d'un stagiaire même non rémunéré afin qu'il soit pris en compte dans les effectifs annuels de BOETH ().

Dans ce cas, les stagiaires non rémunérés **doivent également être déclarés en DSN en renseignant la rubrique « Nature du contrat - S21.G00.40.007 » du bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) - S21.G00.40 » avec la nature « 29 - Convention de stage (hors formation professionnelle) » et une rémunération à zéro.**

[actualité net-entreprises.fr](https://actualite.net-entreprises.fr) du 28 juin 2023



Bonus-malus chômage

L'employeur assujetti au dispositif dit de "bonus-malus" peut demander à son Urssaf de lui indiquer les fins de contrat prises en compte pour le calcul du taux de sa contribution chômage, prévoit un décret paru le 21 juillet 2023



Versement mobilité : de nouvelles modifications

En complément des modifications au 1er juillet 2023, le site des Urssaf a diffusé plusieurs modifications relatives au versement mobilité :

- département 49 : Communauté d'agglomération Mauges Communauté (Beaupréau-en-Mauges, Chemillé-en-Anjou, Mauges-sur-Loire, Montrevault-sur-Evre, Orée-d'Anjou, Sèvremoine) : l'institution du versement mobilité, au **taux 0,35 %**, qui devait entrer en vigueur au 1er juillet 2023, est **reportée au 1er janvier 2024** ;

- département 52 : **Communauté d'agglomération de Chaumont** (voir la liste des communes dans le bulletin 303) : la commune de Bruxières-lès-Clefmont ne fait pas partie de la communauté d'agglomération de Chaumont et **le versement mobilité n'est pas dû sur cette commune** ;

- département 76 : **Communauté de communes Caux Austreberthe** (Barentin, Blacqueville, Bouville, Émanville, Goupillières, Limesy, Pavilly, Sainte-Austreberthe, Villers-Ecalles) : le versement mobilité est institué sur le territoire de la communauté de communes Caux Austerberthe **à compter du 1er août 2023, au taux de 0,60 %**.



Télétravail - 1/2 journée

Le BOSS, Frais professionnels §1810 prévoit une exonération de l'allocation forfaitaire uniquement en fonction de jours entiers de télétravail

1810 Alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, il est par ailleurs admis que le versement d'une allocation forfaitaire, dont le montant varie en fonction du nombre de jours télétravaillés, est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,40 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine. Ainsi, un salarié qui télétravaille 2 jours toutes les semaines peut bénéficier d'une indemnité de 20,80 euros par mois destinée à couvrir les frais, sans justificatif.

En cas d'allocation fixée par jour, cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors que son montant journalier n'excède pas 2,60 euros, dans la limite de 57,20 euros.

Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et que son montant n'excède pas 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine, ou 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros.

En cas de remboursement dépassant ces limites, l'exonération de cotisations et contributions sociales ne pourra être admise que sur la base des justificatifs produits à l'occasion des contrôles.



Retraite : Fermeture des Régimes spéciaux

Entre autres mesures, la LFRSS portant la réforme des retraites a prévu la suppression des principaux régimes spéciaux pour les nouveaux entrants, qui seront désormais affiliés au régime général pour leur retraite de base et complémentaire.

Pris pour l'application de la loi, quatre décrets publiés au Journal officiel du 30 juillet 2023 entérinent de fait, **pour les salariés recrutés à compter du 1er septembre 2023, la fermeture des régimes propres aux clercs et employés de notaires, au personnel de la Régie autonome des transports parisiens, aux industries électriques et gazières et à la Banque de France.**

Conséquence, les concernés se verront notamment appliquer le relèvement progressif de l'âge légal de départ et de la durée d'assurance requise mais aussi le nouveau régime des départs anticipés. Et ceci "pour contribuer dans la durée à l'équilibre et à la justice de notre système par répartition", réaffirme par communiqué Olivier Dussopt.

La loi organisait aussi la fin du régime spécial des membres du Conseil économique, social et environnemental (Cese). Sur ce point, le communiqué précise que "la Première ministre a enjoint par courrier le Cese à modifier le règlement de sa caisse de retraite".



Le présent document HR Path (son contenu et sa forme) est protégé par le droit en vigueur en France. Les informations présentes sur le document peuvent être reproduites et imprimées sous réserve de :

- n'utiliser de telles informations qu'à des fins personnelles et en aucun cas à des fins commerciales ;
- ne pas modifier de telles informations ;
- reproduire sur toutes copies la mention des droits d'auteur ("le copyright"). Toute autre utilisation doit faire l'objet de droit d'auteur : sa reproduction ou sa diffusion, sans autorisation écrite de la part du groupe HR Path constitue une contrefaçon passible de sanctions pénales.

HR Path

Tour Franklin 11^{ème} étage
100-101 Terrasse Boieldieu
92042 Paris La Défense Cedex
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

