



Your way to people success

NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Août 2023

Anne DAUMEL - Responsable d'Equipe

Au sommaire de ce numéro

THEMES	PAGES	
Bon d'achat Rentrée scolaire	3	
Assurance Maternité	4	
Acquisition CP en arrêt maladie	5	
Retraite et Parentalité	6	
Retraite enfant orphelin et proche aidant	7-8	
Retraite et pension de Réversion	9	
Avantages en nature	10	
Lutte contre les discriminations	11	
Formation	12	
Contrat de travail	13	
Période d'essai conventionnelle	14	
Indemnité mise à la retraite	15	
Rupture conventionnelle	16	
PLFSS	17	
Participation et intéressement	18-19	

La RGPD interdit l'envoi des bulletins par mail

Nous vous accompagnons dans la mise en place du COFFRE-FORT NUMERIQUE !

Modalités Newsletter 09 2023

C'est la rentrée !!

BON D'ACHAT RENTREE SCOLAIRE

Les bons d'achat pour la rentrée scolaire (achat de fournitures scolaires) sont, en principe, attribués par le comité social et économique aux salariés ayant des enfants scolarisés. Vu la situation économique, ces bons d'achat sont une aide supplémentaire exonérée de cotisations sociales pour faire face aux dépenses de la rentrée des classes.

Pour être exonérés de cotisations, les bons d'achat pour la rentrée scolaire sont soumis à **3 conditions cumulatives**. A défaut, l'URSSAF précise que les bons sont soumis à cotisation pour leur montant global.

- 1ère condition : Valeur du bon d'achat

Pour que ces bons d'achat ne soient pas soumis à cotisation, il faut que leur valeur totale, par enfant, respecte le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Pour l'année 2023, le plafond de la Sécurité sociale est de 3666 € mensuels. **Le montant des bons d'achat pour la rentrée scolaire ne doit donc pas excéder 183 euros.**

- 2ème condition : Enfant de moins de 26 ans poursuivant des études

Autre condition pour bénéficier du régime d'exonération, seuls les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution peuvent bénéficier de ces bons sous réserve également de justifier du suivi d'études. Peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, universitaire, un lycée professionnel, un centre d'apprentissage, etc.

- 3ème condition : Le bon doit préciser la nature du bien qu'il peut acquérir

Le bon d'achat doit préciser qu'il permet d'acquérir des biens en rapport avec la rentrée scolaire. Son utilisation est limitée aux fournitures scolaires, livres, vêtements, matériels informatiques.



ASSURANCE MATERNITE

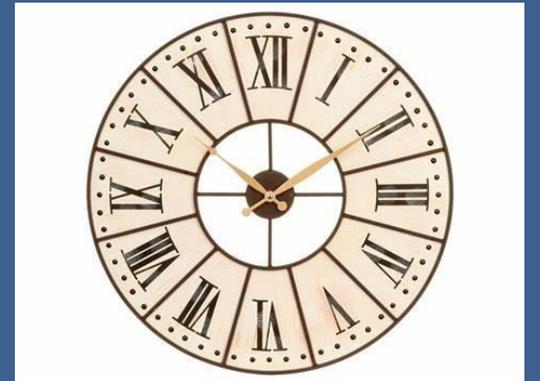
La durée d'affiliation requise pour bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale est réduite pour les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

En tant qu'assurée sociale, la salariée qui part en congé maternité bénéficie d'indemnités journalières. Mais, ce droit est soumis à certaines conditions. Elle doit soit :

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 derniers mois précédant la période de référence ;
- ou avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 derniers mois précédant la période de référence en intérim, en CDD, ou dans le cadre d'une activité saisonnière ou discontinuée ;
- ou avoir perçu 1 015 fois le SMIC horaire au cours des 12 derniers mois ou 2 030 fois le SMIC horaire au cours des 12 derniers mois précédant la période de référence.

Il faut également qu'elle justifie d'une durée d'affiliation en tant qu'assurée sociale exerçant une activité salariée. Cette durée était fixée jusqu'à présent à 10 mois.

La durée d'affiliation en tant qu'assurée sociale est dorénavant réduite et passe à 6 mois d'affiliation.



ACQUISITION CP EN ARRET MALADIE

L'état condamne pour non-conformité au droit Européen

La cour administrative d'appel de Versailles condamne l'Etat pour ne pas avoir modifié les règles d'acquisition des congés payés par des salariés malades.

Elle juge que sont contraires à l'article 7 de la directive 2003/88/CE, les dispositions du code du travail qui n'assimilent pas à du travail effectif les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie.

Cette décision de la cour d'appel administrative de Versailles va dans le sens de la position de la Cour de cassation. Depuis 2013, dans ses rapports annuels elle demande au législateur de modifier le code du travail, en insérant le principe d'acquisition des droits à congés payés durant le congé maladie d'origine non professionnelle.

Cette modification permettrait d'éviter la multiplication des actions en responsabilité contre l'État pour défaut de transposition de la directive de 2003 et mettrait fin à 20 ans de non-conformité au droit européen.



RETRAITE ET PARENTALITE

La majoration de durée d'assurance (MDA) liée à la parentalité sera désormais composée d'une "majoration maternité" réservée à la mère et d'une "majoration éducation" pouvant être répartie entre les parents de l'enfant. Ces majorations sont de quatre trimestres. Une "majoration adoption" également de quatre trimestres, peut être répartie entre les deux parents.

La "majoration éducation" de quatre trimestres, est attribuée à raison d'un trimestre pour chaque année d'éducation et est définitivement acquise au 4e anniversaire de l'enfant. (Les parents doivent déterminer la répartition des trimestres entre eux dans les six mois du 4e anniversaire de l'enfant (ou du 4e anniversaire de l'adoption) la mère devant bénéficier au minimum de deux trimestres. Passé ce délai, la majoration est attribuée intégralement à la mère.

Un dispositif de surcote avant l'âge légal lié au bénéfice de trimestres de MDA précités est instauré pour les assurés justifiant du taux plein entre 63 et 64 ans. Ils pourront bénéficier d'une surcote d'1,25 % par trimestre de retraite de base supplémentaire.

La majoration de 10 % de la pension prévue pour toute personne ayant eu trois enfants est maintenue.

La réforme des retraites prévoit - et c'est une nouveauté - de retirer ces avantages aux personnes privées de l'autorité parentale.



RETRAITE ENFANT ORPHELIN OU PROCHE AIDANT 1/2

La réforme des retraites a créé une **pension d'orphelin** et modifie les règles pour les parents d'enfants malades ou en situation de handicap et les aidants de personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Une pension d'orphelin sera désormais versée aux enfants de moins de 21 ans ayant perdu leurs deux parents. Elle s'élève à 54 % de la pension de chacun des parents décédés et ne peut être inférieure à 100 euros bruts par mois par parent.

Elle pourra être perçue jusqu'à 25 ans sous condition de ressources, notamment pour les étudiants et sans limite d'âge pour les orphelins souffrant d'un handicap supérieur à 80 % avant leurs 21 ans. Le plafond de ressources applicable en 2023 s'élève à 12 570,55 euros.

Les personnes bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ou de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) seront affiliées à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.



RETRAITE ENFANT ORPHELIN OU PROCHE AIDANT 2/2

De plus, est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, pour autant qu'il n'exerce aucune activité professionnelle ou seulement une activité à temps partiel (*) la personne ou, pour un couple, l'un ou l'autre de ses membres :

- ayant la charge d'un enfant en situation de handicap qui n'est pas admis dans un internat, dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80% et qui n'a pas atteint l'âge limite d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;

- ayant la charge d'un enfant en situation de handicap qui n'est pas admis dans un internat et au titre duquel il est éligible au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

- ou apportant son aide à une personne adulte en situation de handicap dont il a été reconnu que l'état nécessite une assistance ou une présence et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80 % et qui est, pour le bénéficiaire, une des personnes suivantes : son conjoint ; son concubin ; son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; un ascendant ; un descendant ; un enfant dont il assume la charge ; un collatéral jusqu'au quatrième degré ; un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le financement de l'assurance vieillesse de ces personnes est assuré par une cotisation à la charge exclusive des organismes débiteurs des prestations familiales et calculée sur des assiettes forfaitaires.

Enfin, les périodes validées au titre de ces dispositifs seront réputées avoir donné lieu à cotisations pour l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour carrière longue, dans la limite de quatre trimestres sur l'ensemble de la carrière.



RETRAITE ET PENSION DE REVERSION

En cas de décès de l'assuré, son conjoint survivant a droit à une pension de réversion à compter de l'âge de 55 ans. Cependant, le conjoint survivant peut prétendre à cette pension de réversion uniquement lorsque ses revenus personnels n'excèdent pas 2.080 fois le montant horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier, soit en 2023, la somme de 23.441,60 euros. Il peut se remarier ou vivre en couple, le plafond annuel de ressources est alors celui du ménage fixé à 1,6 fois le plafond ce plafond, soit 37 506,56 euros.

Attention, le droit à pension de réversion est cristallisé dans les trois mois qui suivent le versement des pensions personnelles du conjoint survivant ou à l'âge légal de départ à la retraite lorsque le conjoint survivant ne peut prétendre à une pension de droit direct.

Cela signifie que si le conjoint survivant connaît une diminution ou une augmentation de ses ressources postérieurement à ces dates, le montant de la pension de réversion ne peut être modifié.

Attention en revanche, à la reprise d'une activité professionnelle ou au recours au cumul emploi retraite qui peut faire perdre définitivement le droit à la pension de réversion si celui-ci est suspendu aux dates de cristallisation.

Seule modification apportée par la réforme des retraites : en cas de cumul emploi-retraite avec constitution de nouveaux droits par l'assuré décédé, le conjoint survivant aura également droit à une pension de réversion sur ces nouveaux droits dans les mêmes conditions.



AVANTAGES EN NATURE

Une [circulaire Cnav](#) en date du 25 août 2023 rappelle que le montant forfaitaire des avantages en nature pris en considération pour l'examen des droits aux prestations soumises à une condition de ressources est modifié à compter du 1er janvier 2023 en raison du taux prévisionnel d'évolution des prix à la consommation pour 2023, fixé à 4,3 %.

Par exception, pour les salariés des hôtels, cafés, restaurants et assimilés (HCR), l'avantage en nature nourriture évolue également avec le minimum garantie (MG) au 1er janvier 2023 et au 1er mai 2023.



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Portée par le député Marc Ferracci (Renaissance), cette proposition de loi, déposée le 4 juillet à l'Assemblée nationale, vise à renforcer les testings en entreprise afin de "lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques".

Le texte envisage ainsi la création d'un service placé sous la tutelle du Premier ministre qui aura pour mission la lutte contre toutes les formes de discriminations, d'aider les citoyens qui en feraient la demande à réaliser des tests individuels et de réaliser des tests statistiques sur des entreprises et des organismes publics, selon un programme de travail défini par le gouvernement.

Enfin, le texte vise à donner une base législative à la diffusion des résultats des tests statistiques, et donc à la publication des noms des personnes morales dont le comportement discriminatoire a été établi.



FORMATION

S'agissant de l'apprentissage, deux décrets du 15 juillet 2023 donnent les modalités de répartition du solde de la taxe d'apprentissage. Lequel est désormais versé par les entreprises aux Urssaf (ou aux caisses de la Mutualité sociale agricole).

Les montants collectés sont ensuite reversés, par les Urssaf, à la Caisse des dépôts et consignations.

Cette dernière est chargée de les répartir aux établissements désignés par les employeurs via la plateforme SOLTéA.

Par ailleurs, un arrêté du 17 août 2023 fixe les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour lesquels les montants n'étaient fixés par les branches professionnelles.



CONTRAT DE TRAVAIL

La Cour de cassation rappelle, dans un arrêt du 5 juillet dernier, qu'un salarié peut demander l'application d'une CCN mentionnée dans son contrat de travail, différente de celle applicable à l'entreprise.

Cette mention vaut reconnaissance de l'application volontaire de la convention, en référence à l'article 1103 du code civil.



PERIODE D'ESSAI CONVENTIONNELLE

Ce n'est pas précisément le 1er septembre - mais presque - que cette modification entre en vigueur. La loi du 9 mars 2023 adaptant le droit du travail national à plusieurs directives européennes a **supprimé la possibilité pour les accords de branches conclus avant le 25 juin 2008 de prévoir des durées de périodes d'essai supérieures aux maxima fixées par l'article L.1221-21 du code du travail.**

Cette règle entre en vigueur le 9 septembre 2023, soit six mois après la promulgation de la loi.

► *A noter : la loi ne revient pas sur la disposition suivant laquelle la période d'essai peut, pour les cadres, faire l'objet d'un renouvellement dans la limite de huit mois, par accord de branche étendu.*

Convention collective	Durée de la période d'essai
Assurances : inspection	Période d'essai de 12 mois, renouvelable pour une durée au plus égale à la durée initiale (article 52 de la CCN)
Assurances : sociétés	Période d'essai de 6 mois pour les cadres (classes 5 à 7), renouvelable pour une durée au plus égale à la durée initiale (point 5 de l'annexe cadres de la CCN)
Banques	Période d'essai de 6 mois pour les cadres, sauf accord dérogatoire prévoyant une durée d'au plus 9 mois (article 19 de la CCN)
Formation : organismes	Période d'essai de 6 mois pour les directeurs H et I, renouvelable une fois (article 7 de la CCN)
Mutualité	Période d'essai de 6 mois pour les cadres C3 et C4 et les directeurs, renouvelable une fois pour une durée ne pouvant excéder celle de la période initiale (article 4.3 de la CCN)
Promotion immobilière	Période d'essai de 3 mois pouvant être augmentée jusqu'à 6 mois pour les cadres des niveaux 5 et 6, renouvelable une fois pour une durée ne pouvant excéder celle de la période initiale (article 7 de la CCN)
Remontées mécaniques	Période d'essai de 9 mois maximum pour les ingénieurs et cadres (article 3 de l'annexe IV de la CCN)
Transport aérien : personnel au sol	Période d'essai de 6 mois pour les cadres du groupe III, pouvant être prolongée d'une durée égale (article 3 de l'annexe I de la CCN)
Travail temporaire : salariés permanents	Période d'essai de 6 mois pour les cadres de niveau 7, renouvelable une fois (article 5 de la CCN)



RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi du 14 avril 2023 sur la réforme des retraites modifie le régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelles à compter du 1er septembre 2023.

Celles liées à la rupture conventionnelle collective restent inchangées.

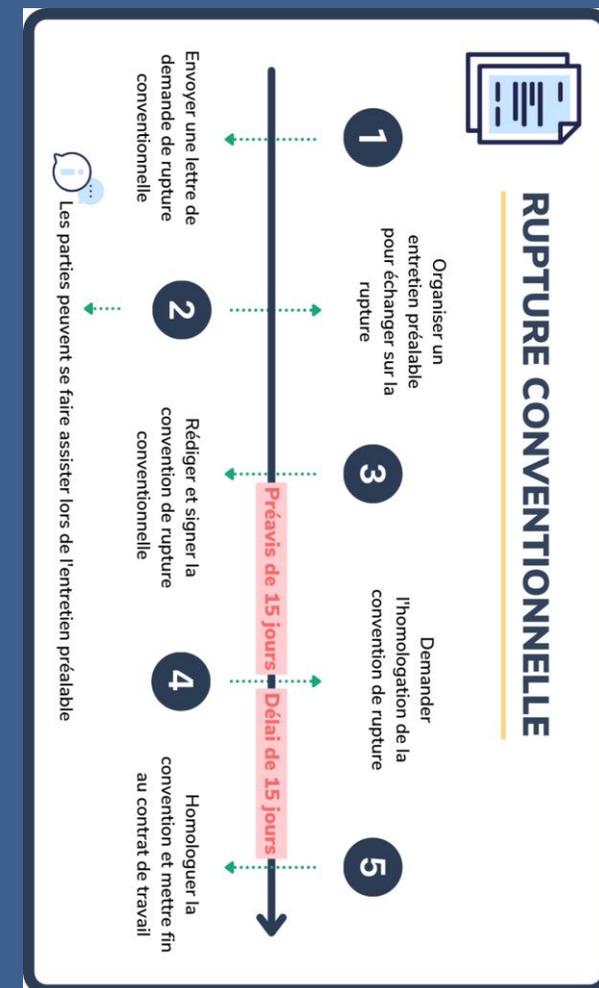
L'objectif est de réduire l'incitation à conclure des ruptures conventionnelles avec des salariés seniors en bénéficiant d'un régime social favorable.

Alors que jusqu'à présent, l'indemnité de rupture conventionnelle tenait compte de la possibilité ou non pour le salarié de liquider sa retraite à taux plein, à compter du 1er septembre, ce ne sera plus le cas.

Le régime social est harmonisé. Quel que soit l'âge du salarié, l'indemnité inférieure à 10 plafonds annuels de la sécurité sociale sera exonérée :

- de cotisations sociales pour sa fraction non imposable, dans la limite de deux fois 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, dans certains secteurs d'activité, conventionnelle de licenciement, étant entendu que l'indemnité conventionnelle de licenciement est issue d'un accord de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel.

Elle n'est plus soumise au forfait social. Ce forfait est remplacé par une contribution patronale de 30 % applicable sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations (soit + 10 points pour les ruptures conventionnelles de salariés n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite).



INDEMNITE MISE A LA RETRAITE

L'indemnité de mise à la retraite est actuellement soumise à une contribution patronale de 50%.

À compter du 1er septembre 2023, la **contribution patronale de 50% sera remplacée par la contribution unique de 30%**. Ainsi, le régime social de l'indemnité de mise à la retraite est aligné sur celui de l'indemnité de rupture conventionnelle, en étant soumises à une contribution unique, similaires pour les deux indemnités.

Ceci entraînera donc la diminution du coût des mises à la retraite de 20 points de pourcentage pour les entreprises alors que, dans le même temps, le régime social applicable aux indemnités de rupture conventionnelle deviendra moins avantageux qu'actuellement.



PLFSS 2024

La CPME contre les projets du gouvernement sur la prise en charge des arrêts maladie

Dans le cadre de la préparation du PLF et du PLFSS, la CPME s'inquiète de "plusieurs mesures pénalisantes pour les entreprises".

Dans un communiqué publié hier, elle alerte ainsi sur un projet du gouvernement qui consisterait à mettre à la charge des entreprises les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des 4e au 7e jours d'arrêts tandis qu'un jour de carence "d'ordre public" serait imposé pour lequel il serait interdit de verser une rémunération.

Pour la CPME, "les grandes entreprises, dont la plupart payent aujourd'hui ce premier jour d'arrêt, réaliseraient ainsi des économies [compensant] le surcoût". De même "l'État employeur ne serait pas impacté".

En revanche, "les TPE-PME seraient les dindons de la farce, à hauteur de 1,4 milliards d'euros".



PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

A l'occasion d'une mise à jour, le site net-entreprises confirme la reconduction pour 2024 du régime de tolérance concernant les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement et l'application du prélèvement à la source.

Concernant le régime fiscal des sommes versées dans le cadre de la participation ou de l'intéressement, les notions générales suivantes s'appliquent :

- Les sommes **non bloquées et donc versées immédiatement** au titre de l'intéressement ou de la participation aux salariés concernés (sur leur demande expresse) **sont imposables selon les règles applicables aux traitements et salaires**, et donc dans le champ du PAS.

Sont exonérées d'impôt sur le revenu :

- Les sommes attribuées en application d'un accord d'intéressement et les sommes versées au titre de la participation lorsqu'elles sont **affectées** à un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne pour la retraite collective ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif et qu'elles sont donc indisponibles pour le salarié.

Au débloqué

- A leur débloqué, ces sommes épargnées relèveront du régime fiscal correspondant au type de plan d'épargne choisi par le salarié et devront faire l'objet d'une déclaration au titre du MNS (Montant Net Social).

INTÉRESSEMENT

L'intéressement est versé aux salariés en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise et dépend d'une démarche volontaire.

PARTICIPATION

La participation représente une part des bénéfices de l'entreprise et est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.



PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

Cas particulier d'un non-résident fiscal en France

Il est rappelé que :

Si le bénéficiaire des revenus versés est un non-résident fiscal et que la convention fiscale signée entre la France et le pays de résidence du bénéficiaire l'y autorise, le dispositif de retenue à la source spécifique aux non-résidents s'applique.

Pour l'application du barème de la RAS (Retenue à la Source), il convient pour l'établissement prestataire d'utiliser les tranches d'imposition de la grille mensuelle pour de la participation intéressement versée à un salarié percevant un salaire mensuel.



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!

