



ACTU SOCIALE

N° 82

SOMMAIRE

I. Agenda social	2
II. Le SMIC va augmenter au 1er août 2022.....	6
III. Prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 des aides exceptionnelles à l'alternance	6
IV. Modification de l'aide à l'embauche de chômeurs de longue durée en contrat de professionnalisation	7
V. Les allocations chômage sont revalorisées de 2,9 % au 1er juillet 2022	7
VI. Cotisations AGS inchangées au 1er juillet 2022	8
VII. Les modalités d'établissement et de notification des taux de Bonus-malus sur les cotisations patronales chômage sont fixées (mise en place à compter du 1er septembre 2022).....	8
VIII. France compétences prévoit une baisse en deux temps des coûts-contrats d'apprentissage	10
IX. L'Assurance maladie lance Data pathologies, une plateforme open data des données de santé des Français	11
X. Prorata de plafond de la paye : précision du BOSS pour les forfaits jours réduits et les forfaits en temps partiel thérapeutique.....	11
XI. Avantages en nature et véhicule : précisions du BOSS	13
XII. Jurisprudence.....	14
XIII. Annonces	16

Contacts : Ucaplast

Tél : 01 55 78 28 98

Pour la période estivale, nos bureaux seront fermés du 6 août au 28 août inclus.

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – AOÛT 2022	
Au plus tard le 5 août	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprise de 50 salariés et plus<ul style="list-style-type: none">- Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en juillet ;- Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu<p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de juillet.</p>➤ Contribution à la formation professionnelle<p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de juillet 2022.</p>➤ Taxe d'apprentissage<p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de juillet 2022.</p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants<p>Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement mensuel le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS pour les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professionnels libéraux et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès</p>
Au plus tard le 11 août	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires<p>Dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) entre membres de l'UE, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de juillet 2022.</p>
Au plus tard le 16 août	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprise de 50 salariés et plus<p>Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en août et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p>➤ Entreprise de moins de 50 salariés<p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de juillet.</p>

Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de juillet.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel), et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de juillet.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de juillet 2022 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de juillet 2022

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de juillet 2022 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de juillet 2022.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en juin 2022.

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2022**

Télépaiement du solde de liquidation de l'impôt sur les sociétés et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction du versement anticipé déjà effectué.

➤ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires**

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en juillet 2022 si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2021 est supérieur à 10 000 €.

➤ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en juillet 2022**

Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.

Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.

	<p>Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p> <p>➤ Sociétés ayant prélevé, en juillet 2022, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</p> <p>Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).</p>
Au plus tard le 22 août	<p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
Au plus tard le 25 août	<p>➤ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Pour les employeurs payant leurs cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de juillet 2022.</p>
Au plus tard le 31 août	<p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2022</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours</p>
Dates variables Du 16 au 24	<p>➤ Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Déclaration et paiement au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régime réel normal (si la somme payée en 2021 a excédé 4 000 €) ou régime réel simplifié (avec option pour le paiement mensuel) : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de juillet 2022 ; - régime des acomptes provisionnels : <ul style="list-style-type: none"> - paiement de l'acompte sur le mois de juillet 2022 et remise de la déclaration correspondante ; - déclaration et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de juin 2022.

➤ **Ccn Caoutchouc**

Négociations en cours :

- Classifications
- Minima 2022 (réouverture). Pour rappel, un accord national sur les salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour l'année 2022 avait été signé le 15 mars dernier par le SNCP, Ucaplast, la CFDT et la CFE-CGC. Une nouvelle négociation avait eu lieu le 12 mai (clause

de revoyure) sans permettre de parvenir à un accord. Une nouvelle date devrait être trouvée à la rentrée (en cours de fixation).

Négociations à venir :

- Accord CQP (certificat de qualification professionnel)

➤ Ccn Plasturgie

Négociations terminées :

Un accord salaires a été signé dans la branche de la plasturgie entre Polyvia et la CDFT, FO et la CFE-CGC. Le barème des salaires minima mensuels entrera en vigueur 30 jours calendaires après le dépôt de l'accord ou le 1er jour du mois suivant si la date d'application intervient après le 15 du mois.

L'accord a été déposé le 19 avril, soit une date d'application au 20 mai (après le 15 du mois donc). Par conséquent, l'accord sera applicable de manière effective à **compter du 1^{er} juin 2022 pour les entreprises adhérentes de Polyvia**. Pour les autres entreprises, la mise en application se fera à la date de l'extension de l'accord.

Cependant, avec la revalorisation du SMIC au 1^{er} mai (**le SMIC mensuel brut est de 1 645,58 euros** pour 151,67 heures), les 3 premiers coefficients sont impactés. Ainsi, il convient de réajuster ces coefficients à hauteur de 1645,58€.

Pour obtenir l'accord, vous pouvez contacter le service juridique d'Ucaplast. D'autres réunions de négociation ont eu lieu sans succès pour le moment.

Attention pour rappel (voir notre info flash en ce sens) :

Annulation de l'arrêté d'extension de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie.

Le Conseil d'Etat a annulé, dans une décision du 5 juillet 2022, l'arrêté d'extension du 18 décembre 2020 de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie.

La décision d'annulation prend effet au 5 juillet 2022 et sous réserve des actions contentieuses engagées à la date de la décision contre les actes pris sur leur fondement, les effets antérieurs à cette annulation des dispositions en cause sont réputés définitifs. Ainsi, cela rend définitives les indemnités versées en application dudit accord.

Par conséquent, depuis le 05 juillet 2022 (date de la décision), les entreprises de la plasturgie doivent appliquer le code du travail pour les indemnités de rupture.

Pour plus d'informations sur les raisons de cette annulation, vous pouvez revenir vers nous.

➤ Ccn Commerces De Gros

Négociations en cours :

- Négociation salaires
- Accord formation professionnelle
- Information sur la garantie prévoyance en cas de chômage partiel

II. Le SMIC va augmenter au 1er août 2022

L'Insee a publié les résultats définitifs de l'indice des prix pour juin 2022.

Ces résultats vont conduire à une nouvelle augmentation du SMIC au 1er août 2022, de 2,01 %, en application des règles de revalorisation automatique du code du travail.

Pour mémoire, selon l'article L.3231-5 du code du travail, « lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »

C'est dans ce contexte qu'au 1er août le SMIC doit augmenter.

Par conséquent, le taux horaire du SMIC brut devrait passer de **10,85 € à 11,07 €** (sous réserve de l'arrondi) au 1er août 2022 en application des règles de revalorisation automatique. Le SMIC mensuel brut devrait être, au 1er août 2022, de **1 678,95 €** pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires (soit une hausse de 33,37 € bruts).

Pour rappel, dans l'attente de la signature éventuelle d'un nouvel accord de branche sur les minima, il faudra appliquer ce montant aux coefficients lorsque le montant garanti par la branche y est inférieur.

Prochainement, un arrêté devrait être publié pour acter cette augmentation.

(Indice des prix à la consommation - résultats définitifs juin 2022 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6475533>)

III. Prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 des aides exceptionnelles à l'alternance

Comme indiqué dans notre flash info du 30 juin 2022, l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation mise en place dans le cadre de la crise sanitaire, qui devait prendre fin initialement le 30 juin 2022, vient d'être prolongée par décret jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour rappel, ce dispositif permet aux employeurs, sous certaines conditions (niveau du titre ou diplôme préparé, quota d'alternants pour les employeurs de 250 salariés et plus, etc.), de bénéficier, pour la première année du contrat, d'une aide de qui s'élève à 5 000 € maximum pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans et à 8 000 € maximum pour les personnes d'au moins 18 ans.

Pour les contrats d'apprentissage conclus par des employeurs de moins de 250 salariés visant des diplômes inférieurs au niveau 5 (soit de CAP à bac) ou, dans les DOM, au niveau 6 (soit de CAP à bac + 2), l'aide exceptionnelle passe par le circuit de l'aide unique à l'apprentissage de droit commun, dont le montant est porté de 4 125 € à 5 000 € ou 8 000 € pour la première année d'exécution du contrat. Ces montants dérogatoires sont logiquement étendus aux contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour plus d'informations, vous pouvez revenir vers nous et consulter l'article suivant : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14253>

Pour plus d'informations sur l'aide exceptionnelle à l'apprentissage, vous pouvez consulter la page suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-apprentissage>

Voici également la page pour l'aide exceptionnelle pour le contrat de professionnalisation : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-contrat-pro>

(Décret 2022-958 du 29 juin 2022, JO du 30)

IV. Modification de l'aide à l'embauche de chômeurs de longue durée en contrat de professionnalisation

L'entreprise qui embauche en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de longue durée âgé d'au moins 30 ans peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide exceptionnelle de 8 000 € maximum, attribuée pour la première année d'exécution du contrat. Cette aide concerne les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022 (décret 2021-1404 du 29 octobre 2021).

La condition d'âge, qui devait disparaître au 1er juillet, est finalement maintenue pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022, en adéquation avec la prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 de l'autre aide exceptionnelle à l'alternance (voir brève ci-avant), dont elle constitue en quelque sorte le pendant, mais pour les plus de 30 ans.

L'aide est en outre ouverte à de nouvelles catégories de salariés, en l'occurrence les personnes qui sortent d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ou d'une action de formation préalable au recrutement (AFPR).

Enfin, les conditions que doivent remplir les personnes embauchées s'apprécient désormais soit, comme antérieurement, à la date de conclusion du contrat de professionnalisation, soit à la date à laquelle Pôle emploi propose au demandeur d'emploi de suivre un contrat de professionnalisation dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi, soit à la date de la proposition de recrutement en contrat de professionnalisation par l'employeur. Pour ces deux dernières hypothèses, les propositions doivent toutefois avoir été faites dans un délai maximal de 4 mois avant la date de conclusion du contrat.

(Décret 2022-957 du 29 juin 2022, JO du 30)

V. Les allocations chômage sont revalorisées de 2,9 % au 1er juillet 2022

Les allocations d'assurance-chômage sont revalorisées de 2,9 % à compter du vendredi 1er juillet 2022, a annoncé l'Unédic dans un communiqué publié le 30 juin 2022. Cette mesure concerne 2,1 millions d'allocataires.

Ainsi :

- le montant minimal de l'ARE passe de 29,56 € à 30,42 € par jour ;
- la partie fixe de l'ARE passe de 12,12 € à 12,47 € par jour indemnisé. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4 % de l'ancien salaire ;
- l'allocation minimale des demandeurs d'emploi en formation ou ARE-formation passe à 21,78 € par jour (contre 21,17 €) ;

- le montant d'allocation journalière relatif à l'application du coefficient de dégressivité est porté à 87,65 € (contre 85,18 €) ;
- le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité est porté à 61,36 € (contre 59,63 €).

Plus d'infos ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15787#:~:text=Les%20allocations%20d'assurance%2Dch%C3%B4mage,%2C1%20millions%20d'allocataires>

(Communiqué Unédic du 30 juin 2022)

VI. Cotisations AGS inchangées au 1er juillet 2022

Réuni le 23 juin 2022, le conseil d'administration de l'AGS a décidé de maintenir le taux de sa cotisation à 0,15 % au 1er juillet 2022.

Pour mémoire, cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur et est due dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale, soit 13 712 € par mois en 2022 pour un salarié à temps plein sans incident de présence sur le mois.

(Conseil d'administration de l'AGS du 23 juin 2022)

VII. Les modalités d'établissement et de notification des taux de Bonus-malus sur les cotisations patronales chômage sont fixées (mise en place à compter du 1er septembre 2022)

Le règlement d'assurance chômage prévoit un mécanisme de bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage visant à inciter à l'emploi durable et à pénaliser la succession de contrats courts dans certains secteurs d'activité (décret 2021-346 du 30 mars 2021, modifiant le décret 2019-797 du 26 juillet 2019 ; règl. ass. chô., art. 50-2 à 51 ; arrêté du 28 juin 2021, JO du 30, texte 57).

En principe, le bonus-malus s'applique aux périodes d'emploi courant du 1er mars de l'année N jusqu'au 28/29 février de l'année N + 1. Toutefois par dérogation, pour sa première application, il sera mis en œuvre sur une période d'emploi pour l'instant prévu du 1er septembre au 31 octobre 2022 (règl. ass. chô. art. 51, al. 2), mais qui devrait aller jusqu'à la fin août 2023 sous réserve d'un décret en ce sens.

Ce mécanisme s'appliquera aux employeurs de 11 salariés et plus de 7 secteurs d'activité.

Toutefois, les entreprises appartenant aux secteurs les plus touchés par la crise du covid-19, dits « S1 », sont temporairement exclues du dispositif. Ces entreprises, d'ores et déjà exemptées de bonus-malus sur septembre et octobre 2022, devraient le rester sur l'ensemble de sa première période d'application, jusqu'en août 2023 (si un décret le confirme).

Pour mémoire, en l'état des textes, le dispositif n'est en effet prévu que jusqu'au 31 octobre 2022, puisqu'il est inséré dans le décret du 26 juillet 2019 sur l'assurance chômage qui arrive à expiration le 1er novembre 2022. Il faut donc un nouveau décret pour la suite, étant entendu que le bonus-malus a été conçu pour s'appliquer dans la durée.

À noter : rappelons que le réseau des URSSAF a diffusé un guide du déclarant consacré au bonus-malus afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches déclaratives :

<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/Guide-declarant-Bonus-Malus.pdf>

➤ **Calcul du taux modulé de l'entreprise**

La première modulation sera calculée en fonction du « taux de séparation » de l'entreprise, à savoir le nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022 et ayant donné lieu à inscription à Pôle Emploi (ou intervenues alors que le salarié y était déjà inscrit), rapporté à l'effectif annuel de l'entreprise.

En pratique, c'est donc le comportement des entreprises sur la période juillet 2021/juin 2022 qui sera pris en compte, en comparant le taux de séparation de l'entreprise avec le taux de séparation médian de son secteur, fixé chaque année par arrêté (règl. ass. chô., art. 50-9).

Selon les cas, le taux de la contribution pourra osciller entre 3 % et 5,05 %, sachant que le taux « normal » de référence est de 4,05 %.

L'employeur n'a pas à calculer lui-même son taux de séparation. Celui-ci lui est notifié, avec le bonus ou malus afférent, selon des modalités qui restaient à fixer par un arrêté (règl. ass. chô., art. 50-15).

➤ **Modalités de notification du taux de séparation et du bonus-malus y afférent** (arrêté du 21 juin 2022, JO du 26, texte 10).

L'établissement des taux est réalisé par l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale devenue « URSSAF Caisse nationale »). Précisément, elle établit chaque année :

- les taux de séparation par entreprise ;
- les taux de séparation médians par secteur ;
- et les taux de contribution majorés ou minorés par entreprise.

L'ACOSS s'acquitte de cette mission avec le concours de la caisse centrale de la MSA et de Pôle emploi, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et de l'ensemble des organismes chargés du recouvrement des contributions d'assurance chômage (arrêté, art. 1).

C'est ainsi à la MSA de transmettre à l'ACOSS les informations et données relatives à l'effectif et à la masse salariale des employeurs relevant du régime agricole et entrant dans le champ d'application du dispositif.

L'ACOSS et la MSA transmettent à Pôle Emploi la liste des employeurs entrant dans le champ d'application du dispositif.

Pôle Emploi transmet à son tour à l'ACOSS les informations et données relatives aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi à la suite ou lors d'une fin de contrat de travail avec un employeur entrant dans le champ d'application du dispositif, y compris lorsqu'il relève du régime agricole, dès lors que les séparations sont imputables aux employeurs.

Les modalités de transmission, notamment la liste des informations et données, sont fixées par convention entre les organismes concernés (arrêté, art. 2).

➤ **Publication des taux de séparation médian par secteur**

En vue de leur publication, l'ACOSS transmet chaque année au ministère chargé de l'emploi, avant le 31 août les taux de séparation médians par secteur (arrêté, art. 3).

Il incombe ensuite au gouvernement de publier ces taux au Journal officiel chaque année, par arrêté (règl. ass. chô., art. 50-9).

Dans la pratique, le premier arrêté devrait être publié en août 2022, selon le Guide du déclarant sur le bonus-malus diffusé par le réseau des URSSAF (voir notre actu du 27/04/2022 : « Bonus-malus sur les cotisations chômage : le réseau des URSSAF diffuse un Guide du déclarant »).

➤ **Modalités de notification des taux aux employeurs**

Le taux de séparation et le taux de contribution modulé sont notifiés à l'employeur par voie dématérialisée au plus tard 15 jours après le début de la période d'emploi au cours de laquelle s'applique la modulation du taux des contributions, par les organismes chargés du recouvrement des contributions d'assurance chômage (URSSAF, CMSA ou CGSS dans le cas général) (arrêté, art. 4).

Ainsi, pour la première période de modulation qui s'ouvre le 1er septembre 2022, le taux modulé sera ainsi notifié aux employeurs « au plus tard » le 15 septembre 2022.

Il s'agit d'une date limite, étant rappelé que jusqu'à présent, le ministère du Travail (via ses questions/réponses) et le site Internet du réseau des URSSAF ont communiqué sur une notification aux entreprises en août 2022 (voir par exemple notre actu du 27/04/2022 : « Bonus-malus sur les cotisations chômage : le réseau des URSSAF diffuse un Guide du déclarant »).

Dans tous les cas, l'idéal serait que chaque employeur concerné reçoive son taux modulé suffisamment en amont pour pouvoir en tenir compte dès la paye de septembre.

À noter : l'ACOSS peut déléguer par convention au GIP-MDS (groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN), la réalisation de certaines opérations lui incombant à l'exception de la notification aux entreprises des taux de séparation et taux de contribution modulé (arrêté, art. 6).

(Arrêté du 21 juin 2022, JO du 26, texte 10, entrée en vigueur le 1er juillet 2022
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045964289>)

VIII. France compétences prévoit une baisse en deux temps des coûts-contrats d'apprentissage

Par une délibération du 30 juin, France compétences préconise une baisse de l'ordre de 5 % en moyenne des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et cela dès la rentrée 2022. Cette baisse résultera d'une réduction de l'écart entre les coûts-contrats versés aux centres de formation des apprentis (CFA) et les coûts réels des formations qu'ils dispensent. Afin d'assurer la soutenabilité financière de l'apprentissage, une deuxième baisse des niveaux de prise en charge du même ordre de grandeur est en outre programmée pour l'année 2023.

Pour rappel, les CPNEFP de branche sont appelées chaque année à se prononcer sur ces coûts en début d'année. France compétence peut les valider ou émettre d'autres préconisations en demandant aux CPNEFP de se repositionner (en général sur un délai très court aux mois de juillet/août pour une application au 1^{er} septembre).

(Délibération du conseil d'administration N°2022-06-017, datée du 30 juin 2022 disponible ici : https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/07/CA_30062022_Point_6_Delib%C3%A9ration-cadre_017_apprentissage_baisse_NPEC.pdf)

IX. L'Assurance maladie lance Data pathologies, une plateforme open data des données de santé des Français

Pour rendre les données de santé des Français plus intelligibles, la Caisse nationale de l'Assurance maladie a lancé "Data pathologies" le 20 juin dernier. Cette plateforme open data permet aux professionnels et au grand public d'accéder aux millions de données collectées sur les dépenses en fonction des pathologies et des territoires

(<https://data.ameli.fr/pages/data-pathologies/>)

X. Prorata de plafond de la paye : précision du BOSS pour les forfaits jours réduits et les forfaits en temps partiel thérapeutique

➤ Affinement des règles de prorata de plafond des forfaits jours réduits

Pour rappel, en droit du travail, les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne peuvent pas bénéficier du statut de salarié à temps partiel en cas de forfait inférieur à 218 jours par an (circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000, Q/R 20 ; cass. soc. 27 mars 2019, n° 16-23800 FSPB).

Corrélativement, on ne pouvait donc pas leur appliquer la proratisation du plafond pour temps partiel (circ. DSS/5B/5D 2017-351 du 19 décembre 2017, Q/R 2 ; lettre-circ. ACOSS 2004-136 du 8 octobre 2004 ; cass. civ., 2e ch., 1er décembre 2011, n° 10-19710 D).

Mais l'administration a fait évoluer sa doctrine à l'occasion de l'entrée en vigueur du BOSS (1er avril 2021).

À cette occasion, la Direction de la sécurité sociale a expressément précisé que le plafond des salariés soumis à un régime de forfait annuel en jours dont le volume est inférieur à 218 jours sur l'année, peut également être réduit, dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps partiel, selon la formule suivante (BOSS, Assiette générale, § 830, version 01/04/2021) :

$$\text{plafond proratisé} = \text{valeur mensuelle du plafond} \times (\text{durée du forfait en jours} / 218 \text{ jours})$$

Cette tolérance s'applique pour les périodes d'emploi accomplies depuis le 1er janvier 2021.

Précision n° 1 : l'accord du salarié est nécessaire. - compte tenu de l'incidence du prorata de plafond sur les droits des salariés en forfait jours, il était déjà préférable de ne pas appliquer le prorata de plafond aux intéressés sans leur accord. Dans cette nouvelle position, le BOSS le précise clairement avec un recueil de consentement par tout moyen (BOSS, Assiette générale, § 830, 01/07/2022) sans en préciser la fréquence. Il peut être plus prudent de le faire chaque année.

Précision n° 2 : accord collectif prévoyant un forfait maximal inférieur à 218 jours par an. – Certains accords collectifs qui encadrent le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année prévoient un maximum déjà inférieur à 218 jours an (ex. : 210 jours). Dans ce cas, le plafond des salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours inférieure à la durée maximale prévue par l'accord collectif

(et inférieure à 218 jours) peut être proratisé selon la formule suivante (BOSS, Assiette générale, § 830, 01/07/2022) :

plafond proratisé = valeur mensuelle du plafond × (durée du forfait en jours/durée de référence inférieure à 218 jours prévue par l'accord collectif).

A contrario, cela signifie également que si le salarié a un forfait annuel égal au volume de référence prévu par l'accord collectif (ex. : convention de forfait de 215 jours par an sous couvert d'un accord collectif prévoyant un volume de référence de 215 jours par an), on ne peut pas proratiser le plafond du salarié. Il est en quelque sorte considéré comme en forfait jours « complet » (son forfait, bien qu'inférieur à 218 jours, est au niveau du volume de principe prévu par l'accord collectif, lui-même inférieur à 218 jours).

Les deux exemples du BOSS avec des forfaits inférieurs à 218 jours	
Salarié sous forfait de 200 jours par an, accord de branche prévoyant une durée de référence de 218 jours	<ul style="list-style-type: none"> • Plafond = plafond mensuel × 200 jrs/218 jrs • Le BOSS ajoute que « si sur l'année ce salarié a finalement effectué 215 jours, en fin d'année, le plafond annuel sera revu et ajusté en application de la formule suivante : plafond annuel × 215 jrs/218 jrs » (1)
Salarié sous forfait de 200 jours par an, accord de branche prévoyant une durée de référence de 216 jours	Plafond = plafond mensuel × 200 jrs/216 jrs
(1) Cette précision semble indiquer qu'il y a lieu de réajuster le prorata de plafond si, au final, il s'avère que le salarié a travaillé plus que le volume initialement prévu.	

➤ **Le prorata de plafond pour temps partiel thérapeutique entre dans le BOSS**

À l'occasion de la mise à jour du 1er juillet 2022, l'administration indique que le plafond applicable aux salariés placés en temps partiel thérapeutique peut également être réduit, dans les mêmes conditions que les salariés à temps partiel (BOSS, Assiette générale, § 835, 01/07/2022).

La formule de calcul applicable est la suivante :

valeur mensuelle du plafond × (durée de travail dans le cadre du temps partiel thérapeutique/durée légale du travail ou durée conventionnelle si inférieure à la durée légale)

➤ **Salariés non éligibles aux prorata de plafond**

Jusqu'ici, les salariés bénéficiant de taux, d'assiettes ou de montants spécifiques ou forfaitaires de cotisations, ainsi que les travailleurs à domicile n'étaient pas éligibles à la réduction du plafond. S'ils ne sont pas mensualisés, le plafond applicable en paye pour ces salariés dépend uniquement de la périodicité de la paye (BOSS, Assiette générale, § 1130, 01/07/2022).

Désormais cette règle concerne aussi et notamment les artistes du spectacle, les mannequins, les journalistes professionnels et les pigistes, ainsi que les VRP multcartes (BOSS, Assiette générale, § 1130, 01/07/2022).

Les autres précisions du BOSS sur les salariés non éligibles aux prorata de plafond sont inchangées (BOSS, Assiette générale, § 1140, 01/07/2022) :

- pour les salariés intermittents, il est admis que plafond soit proratisé pour ne tenir compte que des périodes ayant donné lieu à rémunération ;

- pour les artistes du spectacle et les mannequins dont la période d'engagement est inférieure à 5 jours consécutifs, le plafond applicable à cette période est égal à 12 fois le plafond horaire par jour d'engagement ;
- les employeurs des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ne peuvent pas appliquer le prorata de plafond pour temps partiel.

(Actualité BOSS du 1 juillet 2022 ; BOSS, Assiette générale, §§ 830, 835, 1130 et 1140, 1/07/2022)

XI. Avantages en nature et véhicule : précisions du BOSS

Dans une mise à jour du 1er juillet 2022, le Bulletin officiel de la sécurité sociale apporte des précisions sur les modalités de preuve en cas de mise à disposition d'un véhicule de fonction sans prise en charge des frais de carburant.

L'employeur peut procéder à l'évaluation de l'avantage en nature véhicule sur la base soit des dépenses réellement engagées soit d'un forfait annuel, en distinguant selon que le véhicule a été acheté par l'employeur, est loué ou est en location avec option d'achat.

Lorsque l'employeur choisit d'évaluer l'avantage en nature véhicule sans prise en charge des frais de carburant sur la base des dépenses réellement engagées, la preuve de la prise en charge du carburant par le salarié peut être apportée par tous moyen, précise l'administration (*BOSS-AN-700-710*). L'administration apporte notamment un exemple ; le fait d'imposer au salarié d'effectuer le plein avec une carte essence, le vendredi soir et de lui imposer également un plein le lundi matin à sa charge peut constituer un moyen de preuve suffisant. En revanche, le blocage de la carte essence, par exemple durant le week-end, ne suffit pas à prouver que le salarié paie son carburant, le plein de carburant ayant pu être effectué la veille du congé hebdomadaire.

En pratique, lorsqu'au vu des factures le nombre total de litres de carburant payés par l'entreprise correspond au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel multiplié par la consommation moyenne du véhicule aux 100 km, ces éléments constituent une présomption suffisante pour apprécier que le salarié prend en charge son carburant à titre privé

A contrario, lorsque le nombre total de litres de carburant payés par l'entreprise est supérieur à la consommation en carburant correspondant au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel, le nombre de litres de carburant dépassant cette consommation professionnelle est alors considéré comme une consommation privée. Le montant de l'avantage en nature qui doit alors être réintégré dans l'assiette de cotisations est calculé en multipliant le nombre de litres de carburant utilisés à titre privé par le coût du litre de carburant facturé.

Dans cette même mise à jour, le Boss précise également que les modalités de preuve à fournir par l'employeur pour justifier l'absence de prise en charge personnelle de carburant sont identiques que l'évaluation soit réalisée sur la base forfaitaire ou au réel.

(Actualité BOSS du 1er juillet 2022 ; BOSS, Avantages en nature, § 750, 01/07/2022 ; BOSS, Frais professionnels, § 2240, 01/07/2022)

XII. Jurisprudence

➤ Impayés de loyers pendant le covid dans le cadre de la loi interdisant la réception du public

La Cour de cassation se prononce dans son arrêt sur la conformité d'un non-paiement de loyers liés à la crise sanitaire du covid-19, au motif que la loi interdisait la réception du public.

En l'espèce, la société locataire disposait d'un bail commercial pour exploiter 2 lots de résidence de tourisme. Mais du 14 mars au 2 juin 2020, elle n'a pu exercer son activité. Elle a donc informé ses bailleurs de sa décision d'interrompre le paiement du loyer et des charges sur toute cette période.

La Cour d'appel a rendu un arrêt en faveur des bailleurs pour loyers impayés.

Pour le pouvoir, l'argumentation de la société locataire repose sur :

- L'exception d'inexécution (bailleurs étaient dans l'impossibilité d'exécuter leur obligation de délivrance et d'assurer la jouissance du bien)
- La perte partielle de la chose louée au sens de l'article 1722 du Code civil (pas d'utilisation conformément à leur destination contractuelle pendant la période)

La Cour de cassation estime que l'interdiction d'accueil du public était sans lien direct avec la destination contractuelle du local loué et qu'elle ne pouvait être imputable aux bailleurs. De même, il ne s'agit pas d'une situation correspondant à la perte de chose. Le pourvoi est donc jeté.

(Cass. Civ. 3^{ème} 30 juin 2022, pourvoi n°21-20127)

➤ Un salarié ne peut pas être embauché par une entreprise et licencié par une autre même en cas de gestionnaire identique

Le Code du travail indique que le salarié doit être licencié par « l'employeur », sans autre précision (c. trav. art. L. 1232-6). Il peut s'agir de l'employeur lui-même ou de son représentant habilité, c'est-à-dire de la personne dans l'entreprise ayant reçu une délégation de pouvoirs pour conclure et rompre les contrats de travail (ex. : le DRH).

Dans cette affaire, deux sociétés, que nous appellerons « X » et « Y », avaient chacune leur propre numéro SIRET, mais étaient dirigées par le même gérant. Si un salarié est embauché par le gérant de la société X, il ne peut être licencié par le gérant de la société Y même s'il s'agit de la même personne physique. A défaut, le licenciement est réputé comme ayant été prononcé par une personne qui n'était pas l'employeur. La rupture se trouvait donc dépourvue de cause réelle et sérieuse.

(Cass. soc. 15 juin 2022, n° 21-11466 D)

➤ L'élue du personnel qui manque à son obligation de discrétion en ne respectant pas les règles de sécurité informatique peut être sanctionné

En principe, un représentant du personnel ne peut pas être sanctionné pour des actes commis dans l'exercice de son mandat, sauf si les actes en question constituent un abus et traduisent un manquement du salarié à ses obligations professionnelles (cass. soc. 30 juin 2010, n° 09-66792, BC V n° 152 ; CE 27 mars 2015, n° 368855).

C'est ainsi qu'une cour d'appel a pu valider l'avertissement infligé à une élue du comité d'entreprise européen, après avoir constaté que, pour préparer une réunion du comité, celle-ci avait copié et imprimé des documents confidentiels relatifs à la gestion interne de l'entreprise et à ses projets de développement sans respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur dans

l'entreprise (utilisation d'un ordinateur lambda au lieu du Blackberry sécurisé mis à sa disposition par l'employeur, impression sur l'imprimante d'un hôtel, etc.). Pour les juges, l'élue du personnel avait ici manqué à son obligation de discrétion, de sorte que l'avertissement était justifié.

(Cass. soc. 15 juin 2022, n° 21-10366 D)

➤ **Le salarié doit pouvoir voter blanc ou nul même lors d'un scrutin électronique**

Cette décision du 15 juin a été rendue à propos d'un référendum de validation d'un accord d'entreprise minoritaire, mais la solution pourrait semble-t-il tout aussi bien s'appliquer aux élections professionnelles liées à la mise en place ou au renouvellement du CSE.

Pour la Cour de cassation, « les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique ». Pour en arriver à cette conclusion, elle rappelle les conditions de la consultation des salariés en vue de la validation d'un accord d'entreprise non majoritaire, fixées par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Il résulte de ce texte ainsi que des principes généraux du droit électoral, que les salariés ont la possibilité d'exprimer un vote blanc ou nul, « peu important que cette faculté n'ait pas été prévue par le protocole préélectoral ». En effet, ajoute l'arrêt, d'une part celle-ci n'est « prohibée par aucun texte ». D'autre part, elle est « ouverte à tout électeur en application de sa liberté fondamentale de voter ».

(Cass. soc. 15 juin 2022, pourvoi n° 21-60.107)

➤ **L'offre de reclassement dans le cadre d'un licenciement économique doit indiquer la rémunération pour être suffisamment précise**

L'employeur doit adresser des offres de reclassement aux salariés menacés de licenciement économique. Il doit, dans ces circonstances, adresser des offres suffisamment précises ce qui implique notamment d'indiquer quelle sera la rémunération perçue par le salarié s'il accepte un des postes. Une fourchette ne suffit pas.

En l'espèce, une société faisant partie d'un groupe a engagé une procédure de licenciement économique collectif conduisant à la conclusion d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi. C'est dans ce contexte que l'employeur a cherché des possibilités de reclassement adaptées aux compétences des salariés concernés et leur a adressé des offres de reclassement visant plusieurs postes, en leur fournissant une fiche descriptive de chaque poste qui mentionnait notamment le niveau de qualification et, le cas échéant, une fourchette de coefficients de rémunération et en leur rappelant que « conformément au plan de sauvegarde de l'emploi à votre disposition, en cas d'acceptation d'un poste de reclassement interne, vous bénéficierez de différentes aides ».

Or, un salarié a alors remis en cause le caractère fondé de son licenciement au motif que l'offre de reclassement manquait de précision concernant la rémunération des postes proposés.

Pour rappel, l'employeur doit, à cet égard, adresser des offres de reclassement au salarié écrites et précises (c. trav. art. L. 1233-4) :

- sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente, ce qu'avait fait ici l'employeur ;
- ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres doivent donc notamment préciser le niveau de rémunération (c. trav. art. D. 1233-2-1, II). À l'époque des faits, ce texte n'existait pas mais des décisions de la Cour de cassation posaient déjà cette exigence (cass. soc. 13 mai 2009 n° 07-43893 D).

Dans sa décision du 16 juin 2022, la Cour de cassation rappelle le caractère impératif des indications à fournir au salarié concernant la rémunération qu'il serait susceptible de percevoir pour chaque offre de reclassement. A défaut d'un niveau de précision suffisant, le licenciement était donc bien sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. soc. 16 juin 2022, n° 21-10676 D)

➤ **Prescription de faits de harcèlement et appréciation par les juges du fond d'un ensemble de circonstances**

Pour rappel, un salarié est victime de harcèlement moral lorsqu'il est en butte à des agissements répétés qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation de ses conditions de travail et que cette dégradation est susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (c. trav. art. L. 1152-1). Les agissements répétés peuvent être qualifiés de harcèlement moral même s'ils sont de nature différente (cass. crim. 26 janvier 2016, n° 14-80455, B. crim. n° 15). En revanche, il ne peut pas s'agir d'un acte isolé, même grave. Par exemple, des écarts de langage intervenus sur une seule journée ne relèvent pas du harcèlement moral (cass. soc. 5 novembre 2014, n° 13-16729 D). Il pourrait en être autrement s'ils se répétaient et dégradaient les conditions de travail du salarié dans les conditions précitées.

En principe les faits se prescrivent par 5 ans (c. civ. art. 2224).

Or en l'espèce un salarié avait invoqué des faits datant de deux périodes l'une de 2005 (donc ayant eu lieu plus de 5 ans avant le début du recours devant le CPH) et l'autre entre 2013 et 2016 (ces faits là n'étaient pas prescrits). Contrairement à ce qui a été fait par les juges du fond dans cette affaire : la règle à retenir de l'arrêt du 29 juin 2022 de la Cour de cassation est que si un salarié invoque des faits sur une période prescrite (en 2005), puis plus rien sur quelques années, puis allègue de faits non prescrits (2013 à 2016), les juges doivent prendre en compte tous les faits allégués pour déterminer si oui ou non le salarié avait été harcelé.

(Cass. soc. 29 juin 2022, n° 21-13959 FD)

XIII. Annonces

En cas d'intérêt vous rapprocher de notre secrétariat pour une mise en relation : secretariat@ucaplast.fr

1. Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, une société dans le négoce international de matières premières (café) nous a envoyé la candidature de l'un de ses salariés : il s'agit d'un « chef de projet- analyste d'affaires (cadre) ».

Diplômes :

- diplôme d'ingénieur en agriculture avec l'ESAP
- MBA en agroalimentaire et troisième cycle à l'Institut national Agroalimentaire

Expérience(s) antérieure(s) :

- Préalablement, responsable administration commercial produits naturels

Autres précisions :

- Parle couramment l'Anglais et l'Espagnol.

2. Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, une société spécialisée dans la construction d'appareils de rééducation et d'entraînement nous a envoyé les candidatures suivantes :

- Assistante SAV (actuellement au niveau II échelon I au statut employé pour une rémunération brute mensuelle de 1950 € pour 151.67 heures) avec une ancienneté de 1 an et 10 mois
- Assistante commerciale (actuellement au niveau II échelon I au statut employé pour une rémunération brute mensuelle de 1856.40 euros pour 151.37 heures) avec une ancienneté de 1 an et 8 mois.

Des informations sur les niveaux d'étude et les parcours professionnels seront disponibles sur demande de notre part à la société émettrice des annonces.