

**Cabinet MEUNIER & Associés**

# **Lettre d'information**



**N°205 – Juin 2023**

## **Sommaire :**

- ▶ Réforme des retraites : 1ers décrets p.2
- ▶ Accident du travail : obligation d'information p.4
- ▶ Le bulletin de paie : le montant net social p.5
- ▶ Les locaux professionnels p.6
- ▶ Le contrôle URSSAF p.7
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 9
- ▶ Les formations du 3<sup>ème</sup> trimestre p.11

## REFORME DES RETRAITES : 1ERS DECRETS

**Décret n°2023-435 du 3 juin 2023 (J.O du 4 juin 2023)**

**Décret n°2023-436 du 3 juin 2023 (J.O du 4 juin 2023)**

Les deux premiers décrets publiés le 4 juin précisent les modalités du report progressif de l'âge de départ à la retraite et les conditions de départ anticipé.

### ➤ Relèvement progressif de l'âge de départ

Pour tenir compte du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968, les décrets actent la progressivité du relèvement à raison de **3 mois par génération, pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1961**.

### ➤ Cas des assurés ayant demandé leur pension avant le 1er septembre

Les assurés ayant demandé leur pension avant le 1er septembre 2023, avec une entrée en jouissance après le 31 août 2023, peuvent **annuler leur demande** auprès des organismes de sécurité sociale jusqu'au **31 octobre 2023**.

### ➤ Carrières longues

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge de départ (à condition d'avoir cotisé le nombre de trimestres nécessaire) pourra être de :

– 58 ans pour un début d'activité **avant 16 ans** ;

– 62 ans pour un début d'activité **avant 20 ans** ;

– 60 ans pour un début d'activité **avant 18 ans** ;

– 63 ans pour un début d'activité **avant 21 ans**.

Pour l'appréciation de l'âge de début d'activité, les conditions actuelles continueront à s'appliquer, à savoir 4 ou 5 trimestres validés à la fin de l'année au cours de laquelle est survenue la borne d'âge.

### ➤ Un départ maintenu à 60 ans pour certains assurés nés de 1961 à 1963...

Par dérogation, les assurés ayant commencé à travailler **avant 20 ans, nés entre le 1<sup>er</sup> septembre 1961 et le 31 août 1963 inclus**, l'âge de départ anticipé demeurera fixé à **60 ans** malgré le report progressif de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans.

Pour ceux nés entre le 1er septembre 1963 et le 31 décembre 1968, le départ anticipé sera possible 2 ans et 6 mois avant leur âge légal de départ, soit à partir de :

- **60 ans et 3 mois** pour les générations nées entre le 1er septembre 1963 au 31 décembre 1963 ;

- **60 ans et 9 mois**, pour les générations nées en 1965 ;

- **61 ans**, pour les générations nées en 1966 ;

- **60 ans et 6 mois** pour les générations nées en 1964 ;

- **61 ans et 3 mois**, pour les générations nées en 1967 ;

- **61 ans et 6 mois**, pour les générations nées en 1968 ;

- **61 ans et 9 mois**, pour les assurés nés en 1969.

➤ **Une clause de sauvegarde pour les assurés devenus inéligibles du fait de la réforme**

Les assurés **nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963**, éligibles à un départ anticipé avant le 1er septembre 2023, pourront en bénéficier après cette date sans se voir opposer le relèvement de la durée d'assurance, dès lors que les trimestres étaient déjà acquis avant le 1<sup>er</sup> septembre.

➤ **Départ anticipé pour handicap**

Le décret confirme le maintien à **55 ans** de l'âge minimal de départ à la retraite anticipée des travailleurs handicapés.

## ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL : OBLIGATION D'INFORMATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

### Décret n°2023-452 du 9 juin 2023 (J.O du 11 juin 2023)

Le décret prévoit l'obligation pour l'entreprise **d'informer l'Inspection du travail** en cas **d'accident du travail mortel**.

#### ➤ Délai

L'information doit être effectuée **immédiatement ou au plus tard dans les 12 heures suivant le décès du salarié**. Si l'employeur a connaissance du décès postérieurement à ce délai, le délai de 12 heures débute à compter de la connaissance du décès par l'employeur.

L'information est communiquée **par tout moyen** permettant de conférer une date certaine.

#### ➤ Contenu de l'information

Elle doit comporter :

- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;

- le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est

produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;

- les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;

- les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;

- l'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.

#### ➤ Sanction

En l'absence d'information de l'inspection du travail, l'employeur encourt une contravention de 5e classe, soit une **amende d'un montant maximum de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive)**.

## BULLETIN DE PAIE : LE MONTANT NET SOCIAL

### Arrêté du 31 janvier 2023 (J.O du 7 février 2023) Questions-réponses actualisé au 4 mai

Pour rappel, le bulletin de paie devra comporter **à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023**, une nouvelle rubrique intitulée « **montant net social** » (cf notre lettre d'information de février).

Les questions/réponses mis à jour le 4 mai apporte des précisions.

#### ➤ Modalités de déduction des exonérations de cotisations salariales

Pour rappel doivent être déduites du montant de la rémunération brute du salarié :

- la part salariale de l'ensemble des cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle ;

- ainsi que les cotisations salariales à la complémentaire santé finançant les garanties frais de santé (mais pas la part salariale des cotisations prévoyance et retraite supplémentaire).

Le ministère du travail confirme que les contributions et cotisations sociales à déduire pour calculer le net social sont celles effectivement payées par le salarié.

Pour la prise en compte des exonérations et allègements, le calcul dépend de l'affichage sur le bulletin de paie du montant des exonérations et allègements :

- **si le montant est en valeur négative**, on soustrait le montant des exonérations et allègements de cotisations aux contributions et cotisations salariales à déduire ;
- **si le montant est en valeur positive**, on ajoute le montant des exonérations et allègements de cotisations aux contributions et cotisations salariales à déduire.

#### ➤ Un mois supplémentaire pour les entreprises pratiquant le décalage de la paie

Le ministère du travail avait précisé que pour les entreprises pratiquant le décalage de la paie, les bulletins de paie liés à l'activité du mois de juin 2023, dont la rémunération est versée en juillet 2023, devaient indiquer le montant net social.

Le ministère du travail accorde un **délai supplémentaire d'un mois** aux entreprises pratiquant le décalage de la paie.

## LES LOCAUX PROFESSIONNELS

**Décret n°2023-310 du 24 avril 2023 (J.O du 27 avril 2023)**

➤ **L'eau chaude peut être supprimée temporairement des lavabos dans les locaux professionnels.**

Le code du travail impose que l'eau des lavabos des lieux de travail soit à température réglable, de manière à pouvoir avoir de l'eau froide et de l'eau chaude.

Par dérogation, le décret du 24 avril 2023 permet aux entreprises, **jusqu'au 30 juin 2024**, de supprimer l'eau chaude des lavabos.

Ne sont pas concernés par cette dérogation, les locaux d'hébergement, de restauration et dans les douches.

La suppression n'est possible qu'après **consultation du CSE** et mise à jour du document d'évaluation des risques.

## CONTRÔLE URSSAF

### Décret n°2023-262 du 12 avril 2023 (J.O du 13 avril 2023)

#### ➤ Délai de prévenance du passage de l'agent de contrôle.

L'agent de l'Urssaf chargé du contrôle est tenu (sauf en cas de travail dissimulé) d'adresser à l'employeur un avis l'informant du contrôle à venir par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa réception. Cet avis de contrôle doit comporter la date de la visite de l'agent de contrôle.

Jusqu'à maintenant, le code de la sécurité sociale précisait que l'avis de contrôle

devait être adressé au moins 15 jours avant la date de la première visite de l'agent de contrôle dans l'entreprise.

Or ce délai de prévenance était en contradiction avec la charte du cotisant contrôlé qui prévoit un délai minimum de 30 jours. Le décret modifie l'article R. 243-59 du code de sécurité sociale en remplaçant le délai de prévenance de 15 jours par un **délai de 30 jours**.

#### ➤ Entretien de fin de contrôle.

Pour les contrôles de l'Urssaf engagés à compter du 1er mai 2023, sauf cas de travail dissimulé ou de délit d'obstacle au contrôle, l'agent chargé du contrôle devra proposer à la personne contrôlée ou à son

représentant légal, **avant d'adresser la lettre d'observations, un entretien** destiné à présenter les résultats de la vérification.

#### ➤ Documents dématérialisés.

Pour les contrôles effectués à compter du 14 avril 2023, lorsque l'agent de contrôle souhaite accéder aux documents dématérialisés de l'entreprise contrôlée, il doit pour pouvoir utiliser son propre matériel professionnel, suivre la procédure suivante (sauf travail dissimulé) :

- il doit informer la personne contrôlée qu'il aura recours à son matériel professionnel ;

- la personne contrôlée a 15 jours pour refuser que l'agent utilise son matériel professionnel ;

- si à l'issue du délai de 15 jours, la personne contrôlée n'a pas répondu ou a accepté de manière explicite, l'agent de

contrôle peut utiliser son matériel professionnel. La personne contrôlée est alors tenue de mettre à la disposition de l'agent les copies numériques des documents, des données et des traitements nécessaires sous forme de fichiers à l'exercice du contrôle. Les fichiers correspondant répondent aux formats informatiques indiqués par l'agent ;

- si dans ce délai de 15 jours à compter de l'information donnée par l'agent de contrôle, la personne contrôlée refuse par écrit que l'agent utilise son matériel professionnel ou en cas d'impossibilité technique avérée de mise en œuvre d'un traitement automatisé sur le matériel de l'agent, la personne contrôlée est tenue :

- soit de réaliser elle-même les traitements sur son propre matériel et de produire les

résultats au format et dans les délais indiqués par l'agent chargé du contrôle ;

- soit d'autoriser l'agent chargé du contrôle à procéder lui-même ou par l'intermédiaire d'un utilisateur habilité par la personne contrôlée, sur le matériel de la personne contrôlée, aux opérations de contrôle, par la mise en place de traitements automatisés.

### ➤ **Durée du contrôle dans les entreprises de moins de 20 salariés.**

La durée des contrôles des entreprises **de moins de 20 salariés** (appréciée au niveau du Groupe) est limitée à **3 mois** à compter du début effectif du contrôle, c'est-à-dire :

- à la **date de la première visite** de l'agent chargé du contrôle en cas de contrôle sur place ;

- ou à la date de début des opérations de contrôle mentionnée dans l'avis de contrôle adressé à la personne contrôlée, en cas de contrôle sur pièces.

Le contrôle doit prendre fin à la **date d'envoi de la lettre d'observations**.

### ➤ **Documents obtenus lors du contrôle d'une autre entreprise du groupe.**

Pour les contrôles effectués à compter du 14 avril 2023, lorsque l'agent de l'Urssaf utilise des documents ou informations obtenus dans le groupe (possibilité prévue par la loi de financement de la sécurité sociale), il doit préciser dans la lettre d'observations :

- la nature de ces documents ou informations ;

- leur contenu ou les éléments d'information sur lesquels il s'appuie pour fonder son redressement ;

- la référence au contrôle et l'identité de la ou des personnes du même groupe d'où proviennent ces documents ou informations ;

- la faculté offerte à la personne contrôlée de demander une copie des documents.



## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

### ► Rémunération : la clause de remboursement partiel d'une prime de bienvenue en cas de démission, est licite.

Le contrat de travail d'un salarié prévoyait le versement d'une prime d'arrivée et son remboursement partiel en cas de démission dans les 3 ans suivant son embauche.

Suite à la démission du salarié plusieurs mois après son recrutement, l'entreprise a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de remboursement partiel de la prime ainsi versée.

**Cassation sociale 11 mai 2023 n°21-25.136**

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande, considérant que la clause de remboursement n'était pas valable dans la mesure où elle portait atteinte à la liberté de travailler du salarié.

La Cour de cassation a au contraire validé la clause de remboursement partiel.

### ► Inaptitude : la reprise du paiement des salaires s'effectue sans déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et prévoyance

Dans le cadre de la contestation du bienfondé de son licenciement pour inaptitude, un salarié sollicitait un rappel de salaires pour la période postérieure au délai d'un mois suivant le constat de l'inaptitude.

La Cour d'appel a rejeté sa demande, au motif que le salarié avait perçu des indemnités journalières de la part des

**Cassation sociale 17 mai 2023 n°21-22.835**

organismes de sécurité sociale et de prévoyance.

La Cour de cassation a annulé la décision, rappelant que l'employeur devait verser au salarié la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail, sans pouvoir déduire les prestations de sécurité sociale et de prévoyance qui lui avaient été versées.

### ► Rupture conventionnelle : il faut prouver la remise d'un exemplaire au salarié. A défaut la rupture est nulle.

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de nullité de la rupture conventionnelle conclue, au motif qu'il avait reçu un exemplaire de la convention signée, seulement lors de la transmission par l'entreprise, de la demande d'homologation à l'administration.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande, au motif que le salarié ne rapportait pas la preuve de la remise tardive de son exemplaire. Les

**Cassation sociale 10 mai 2023 n°21-23.041**

juges ont également considéré que le consentement du salarié n'avait pas été vicié.

La Cour de cassation, contrairement à la Cour d'appel, a annulé la rupture conventionnelle, au motif qu'il appartient à l'entreprise de prouver la remise de l'exemplaire de la convention de rupture au salarié lors de la signature de la convention, pour permettre l'exercice du droit de rétractation.

# PROGRAMME FORMATIONS

## 3ème TRIMESTRE 2023

### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 3ème trimestre, la formation portera sur :

- La rémunération : **le jeudi 14 septembre ou le jeudi 28 septembre**

### II - LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Le temps de travail et le forfait jours : **le 5 septembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

### III - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- 3<sup>ème</sup> demi-journée : **le 19 septembre**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.