

Février 2020

TABLE DES MATIERES

1. Actualités Sociales	2
1. 1. Difficultés consécutives aux mouvements sociaux : l'URSSAF à l'écoute des employeurs	2
1. 2. PAS - Montant de l'abattement demi-smic 2020	2
1. 3. PAS - Montant net versé pour 2020	3
1. 4. DSN - Pour les intermittents du spectacle et les expatriés, report de la substitution DSN/DUCS Pôle Emploi	3
1. 5. AGIRC-ARRCO : deux circulaires sur les règles de rattachement des salaires et la réforme des exonérations	4
1. 6. Congé de proche aidant modifié par LFSS 2020	5
1. 7. Index de l'égalité : mise en place d'une hotline en soutien aux PME.....	6
2. Projets à venir.....	7
2. 1. Réforme des retraites : quelles cotisations sur les salaires à partir de 2025 ?.....	7
2.1.1. Assiette des cotisations.....	8
2.1.2. Taux des cotisations.....	8
2.1.3. Entrée en vigueur.....	8
2.1.4. Des écarts d'assiette et de taux à résorber.....	9
3. A noter.....	11
3. 1. Arrêt maladie en 3 clics : la Cnam se fâche !	11
3. 2. DSN - Comment déclarer la nouvelle contribution patronale pour le financement des régimes de retraite à prestation définies ?	13
4. Quelques jurisprudences	15
4. 1. 20 ans dans l'entreprise sans prendre de congés payés	15
4. 2. Un redressement URSSAF fondé sur des documents d'une autre société.....	16
4. 3. Recours à un micro-entrepreneur : attention au redressement URSSAF en cas de lien de subordination avéré !	16
5. Nous contacter	18

1. ACTUALITES SOCIALES

1. 1. Difficultés consécutives aux mouvements sociaux : l'URSSAF à l'écoute des employeurs

Dans une information du 20 janvier 2020, le site Internet du réseau des URSSAF informe les employeurs, impactés par les mouvements sociaux de ces dernières semaines, des solutions existantes en cas de difficultés financières.

À la suite du mouvement social national de ces dernières semaines, le réseau des URSSAF rappelle qu'il est possible pour les employeurs de trouver une solution adaptée à leur situation, en cas de difficultés pour la déclaration ou le paiement de leurs cotisations.

L'accompagnement proposé se traduit notamment par l'octroi de délais (échelonnement de paiements), et d'une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

Il est par ailleurs précisé que les demandes en ce sens des employeurs seront gérées en priorité. Pour ce faire, les employeurs doivent se connecter à leur espace en ligne sur www.urssaf.fr et adresser un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Il leur est également possible de joindre leur URSSAF par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).



www.urssaf.fr, information du 20 janvier 2020

1. 2. PAS - Montant de l'abattement demi-smic 2020

Le GIP-MDS a diffusé le montant 2020 de l'abattement d'1/2 SMIC net imposable applicable à l'assiette du prélèvement à la source pendant les 2 premiers mois d'embauche de certains contrats courts.

*Le montant de l'abattement demi-smic des « contrats à durée déterminée qui n'excèdent pas deux mois ou dont le terme est imprécis » a été confirmé par la législation fiscale sur 2020. Il est de 631€.
Le BOFIP est en cours de mise à jour et les fiches consignes vont également être mises à jour en conséquence.*



www.dsn-info.fr (information du 28 janvier 2020)

1. 3. PAS - Montant net versé pour 2020

En 2019, la rubrique « **Montant net versé (S21.G00.50.004)** » correspondait à la rémunération nette fiscale, de laquelle devaient être déduits le montant de la CSG non déductible, le montant de la CRDS, le montant des cotisations patronales complémentaires de santé et le montant du PAS.

Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, précise qu'« **à compter de la DSN de janvier 2020 déclarée en février 2020** (version DSN P20V01), le **montant du prélèvement à la source (PAS) n'est plus à déduire.**

Le « Montant net versé » correspond désormais au calcul suivant : rémunération nette fiscale - montant des contributions sociales non déductibles (fraction de CSG + CRDS dans le cas général) – montant de la contribution de l'employeur au financement de la complémentaire santé.



www.dsn-info.fr (base de connaissance DSN, fiche 933, actualisée le 24 janvier 2020)

1. 4. DSN - Pour les intermittents du spectacle et les expatriés, report de la substitution DSN/DUCS Pôle Emploi

La DSN s'est substituée aux DUCS URSSAF (depuis la phase 2). Depuis la phase 3, elle remplace aussi notamment les DUCS ARRCO- AGIRC ainsi que des DUCS prévoyance.

Le service reste disponible sur www.net-entreprises.fr pour la DUCS des **intermittents du spectacle**.

En effet, la **substitution en DSN** de la DUCS Pôle Emploi services cinéma spectacle, initialement prévue en janvier 2020, a été **reportée en janvier 2021**.

Dans une information mise à jour le 23 janvier 2020, le site Net-entreprises.fr précise que le recouvrement des cotisations d'assurance chômage et AGS des **expatriés** est **également concerné par ce report**.

La procédure DUCS à destination de Pôle Emploi reste donc en vigueur sur toute l'année 2020 pour ces populations.



www.net-entreprises.fr, information mise à jour le 23 janvier 2020

1. 5. AGIRC-ARRCO : deux circulaires sur les règles de rattachement des salaires et la réforme des exonérations

La **circulaire AGIRC-ARRCO du 10 janvier 2020** s'inscrit dans le prolongement d'une série de précisions apportées en décembre 2017 par la Direction de la sécurité sociale, à propos des règles de rattachement des salaires applicables depuis le 1^{er} janvier 2018 (circ. DSS/5B/5D 2017-351 du 19 décembre 2017).

Elle revient sur la **règle de rattachement des sommes versées aux salariés pour le calcul des cotisations**, en précisant certaines situations, notamment celles pour lesquelles une règle particulière s'applique aux cotisations de retraite complémentaire.

Ainsi, en 4 points spécifiques, la nouvelle circulaire AGIRC-ARRCO revient sur :

- les **sommes versées en même temps que le salaire du mois**, en rappelant la distinction entre, d'une part, les sommes versées à une date et selon une périodicité différente des salaires, type « primes » (rattachement à la période de travail à laquelle est rattachée la paye versée en même temps que la somme) et, d'autre part, les éléments de rémunération qui auraient dû être versés à une autre date et dont le versement suppose la réédition du bulletin de paye (rattachement à la période au titre de laquelle ces rémunérations sont dues) ;
- les **sommes versées en application d'une décision de justice** : pour tous les rappels de salaires postérieurs ou non à la rupture du contrat de travail, les taux et plafonds applicables sont ceux en vigueur lors des périodes de travail donnant lieu à ces rappels ;
- les **sommes versées à l'occasion ou après la rupture du contrat de travail**, avec une précision relative à l'absence de période de travail au titre de l'année de la rupture du contrat de travail ;
- les **indemnités de non-concurrence** (traitement comme des salaires et rattachement à leur date de versement avec application des paramètres en vigueur à cette même date).

De son côté, la circulaire AGIRC-ARRCO du 23 décembre 2019 revient sur l'extension du bénéfice de la réduction générale des cotisations patronales aux cotisations de retraite complémentaire depuis le 1^{er} janvier 2019. Elle rappelle également que certains dispositifs d'exonérations de cotisations sociales ont été supprimés (ex. : contrats de professionnalisation), d'autres aménagés [ex. : exonération spécifique aux départements d'Outre-Mer, dite « LODEOM »] ou modifiés (ex. : exonération applicable aux cotisations salariales dues sur la rémunération des apprentis).

La circulaire tire donc le bilan de ces diverses réformes et en précise les modalités d'application aux cotisations de retraite complémentaire en 5 fiches :

- fiche 1 : réduction générale des cotisations patronales ;
- fiche 2 : exonération apprentis ;
- fiche 3 : exonération LODÉOM ;

- fiche 4 : exonération « aide à domicile » ;
- fiche 5 : exonération impatriés.

Apprentis : focus sur l'exonération des cotisations salariales (fiche 2). - Pour mémoire, la rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, mais depuis le 1^{er} janvier 2019 uniquement pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré (c. trav. art. L. 6243-2 et D. 6243-5). La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations. Il est rappelé que ce **seuil de 79 % ne se proratise pas en cas d'absence** (même si la rémunération l'est pour sa part). Seule l'entrée ou la sortie de l'entreprise en cours de mois entraîne la proratisation du seuil de 79 % (voir déjà instr. DSS/5B 2019-141 du 19 juin 2019, Q/R n° 3.9).

Par ailleurs, il est souligné que dans les cas où l'**apprenti** serait un **cadre**, les **cotisations APEC ne bénéficient pas de l'exonération**.

Enfin, il est rappelé noir sur blanc que cette exonération s'applique aux cotisations de retraite complémentaire y compris en présence d'une prise en charge salariale supérieure à 40 %, mais uniquement sur la base du taux obligatoire. En cas de taux supérieur au taux obligatoire, les employeurs restent tenus de s'acquitter des cotisations salariales excédentaires (cf. article 3 de l'annexe A de l'ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017).

	<p>circ. AGIRC-ARRCO 2019-19 DRJ du 23 décembre 2019 https://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/circulaires/agirc_arrco/2019/2019-19-DRJ_circulaire_dispositifs_dexoneration.pdf ; circ. AGIRC-ARRCO 2020-01 DRJ du 10 janvier 2020 https://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/circulaires/agirc_arrco/2020/2020-01-DRJ_Circulaire_assiette_des_cotisations.pdf</p>
	<p>Pour rappel, Cf Commission HR de l'USF-11 septembre 2018 SAP s'est aligné sur la position de SDDS : aucun changement ne sera effectué avant clarification par la DSS concernant l'interprétation de l'alinéa II de l'article R242-1 du code de la sécurité sociale</p>

1. 6. Congé de proche aidant modifié par LFSS 2020

Modification 1 : suppression condition d'ancienneté

L'article 68 de la loi **supprime** cette condition d'ancienneté.

Modification 2 : versement d'une allocation

L'article 68 de la **LFSS** pour 2020 instaure une AJPA (Allocation Journalière Proche Aidant) permettant d'indemniser les bénéficiaires (salariés, travailleurs indépendants, fonctionnaires et chômeurs indemnisés) et versée par la CAF ou les caisses de la MSA.

Le montant attendu de cette allocation serait de :

43 € /jour pour les personnes vivant en couple ;

52€/jour pour les personnes vivant seules.

Cette allocation devrait faire l'objet d'un prélèvement de CSG au taux de 6,2% (revenus de remplacement).

Nombre maximal d'AJPA par mois

Le nombre maximal d'AJPA versé par mois, devrait être fixé par décret.

Nombre maximal d'AJPA pour l'ensemble de la carrière

Le nombre maximal d'AJPA, pour l'ensemble de la carrière sera égal à : 66 (soit 3 mois) (selon article L 168-9 code de la sécurité sociale).

Cette allocation ne sera pas versée si le proche aidant est employé par la personne aidée en qualité d'aidant familial (article 168-10 CSS).

Entrée en vigueur ¶

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'allocation visant à l'indemnisation de jours de congé du proche aidant ou de cessation d'activité postérieurs à une date fixée par décret ;

Et au plus tard au **30 septembre 2020**.



LOI n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, JO du 27 décembre 2019

1. 7. Index de l'égalité : mise en place d'une hotline en soutien aux PME

La prochaine date limite de publication de l'Index de l'égalité professionnelle est fixée au 1^{er} mars 2020. Pour les employeurs de 50 à 250 salariés, ce sera la première fois. Le ministère du Travail a mis en place une hotline pour accompagner ces entreprises dans le calcul de leur Index.

Les employeurs d'au moins 50 salariés sont tenus de mesurer et publier au plus tard le 1^{er} mars de chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (c. trav. [art. L. 1142-8](#) et [D. 1142-4](#)). Si le nombre total de points est inférieur à 75 (sur 100 au maximum), l'entreprise doit élaborer des mesures de correction et de rattrapage salarial pour atteindre au minimum 75 points dans un délai de 3 ans (c. trav. [art. L. 1142-9](#) et [L. 1142-10](#)).

Après la phase transitoire, l'échéance du 1^{er} mars 2020 marquera l'entrée en régime de croisière du dispositif, puisque tous les employeurs concernés devront publier leur Index.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ce sera la première fois, sachant qu'elles doivent mesurer 4 indicateurs (au lieu de 5 pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Depuis le 9 janvier 2020, le ministère du Travail a ouvert une assistance téléphonique « **Allo Index Ega Pro** » disponible au 0 800 009 110 pour répondre aux questions des PME sur le calcul de l'index (service gratuit + prix d'un appel).

Dans son communiqué de presse, le ministère indique que les personnes répondant aux appels sont chargées d'apporter aux entreprises un premier niveau de réponse, par exemple les éléments à prendre en compte dans le calcul de l'index.

Cette ligne téléphonique vient compléter l'arsenal d'outils déjà mis en place par le ministère du Travail en soutien aux PME :

- un **simulateur/calculateur** qui intègre toutes les formules de calcul et permet d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index global ;
- l'organisation de **stages gratuits** d'une demi-journée ;
- des **questions/Réponses** qui apporte des informations précises face aux éventuelles difficultés ;
- la nomination de **référents égalité** professionnelle au sein des DIRECCTE ;
- l'ouverture prochaine d'un **MOOC** (auto-formation en ligne) ;
- la nomination dans les régions d'**ambassadeurs de l'égalité** professionnelle.



www.travail.gouv.fr (information du 9 janvier 2020) <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-professionnelle-une-hotline-pour-aider-les-entreprises-dans>

2. PROJETS A VENIR...

2. 1. Réforme des retraites : quelles cotisations sur les salaires à partir de 2025 ?

Le futur système universel de retraite va notamment remplacer le régime d'assurance vieillesse de base et le régime complémentaire AGIRC-ARRCO.

Le gouvernement a présenté en Conseil des ministres, le 24 janvier 2020, les deux projets de loi (organique et « ordinaire ») destinés à mettre en place le futur « système universel de retraite ».

Le projet de loi « ordinaire », ainsi que la volumineuse étude d'impact (1 029 pages) qui l'accompagne, laisse à voir le système de cotisations envisagé, auquel on s'intéressera ici sous l'angle de l'impact en paye (cotisations des salariés).

Les projets de loi commenceront à être examinés en séance à l'Assemblée nationale courant février 2020.

Parallèlement, une conférence sur l'équilibre et le financement des retraites sera installée par le Premier ministre le 30 janvier 2020. Présidée par M. Jean-Jacques Marette (ancien directeur général

de l'AGIRC-ARRCO), elle réunira les partenaires sociaux, des représentants de l'État et un représentant de la Cour des comptes en vue de proposer d'ici la fin avril 2020 des mesures permettant d'atteindre l'équilibre financier en 2027.

2.1.1. Assiette des cotisations

Le projet de loi prévoit de financer le futur système universel de retraite essentiellement par des cotisations. Celles-ci seraient calculées :

- pour partie sur la **fraction de rémunération inférieure ou égale à 3 fois le plafond** de la sécurité sociale (cotisation dite « plafonnée ») ;
- pour partie sur la **totalité de la rémunération** (cotisation « déplafonnée »).

Seules les cotisations dues sur la part plafonnée donneraient lieu à attribution de points de retraite. Les autres serviront au financement du système de retraite, sans donner lieu à attribution de droits.

2.1.2. Taux des cotisations

Le projet de loi renvoie à un décret le soin de fixer le taux des cotisations de retraite. Pour en savoir un peu plus, il faut se reporter à l'étude d'impact du projet de loi.

À s'en tenir à ce document, le taux global des cotisations au futur système universel de retraite serait de 28,12 %, ventilés en **deux cotisations** :

- une cotisation plafonnée de 25,31 % sur la fraction de rémunération allant jusqu'à 3 plafonds de la sécurité sociale ;
- une cotisation déplafonnée de 2,81 % sur la totalité de la rémunération.

Les cotisations seraient réparties entre l'employeur et le salarié comme dans l'actuel AGIRC-ARRCO, à savoir 40 % à la charge du salarié et 60 % à celle de l'employeur.

Dès lors, les cotisations se présenteraient comme suit :

- 25,31 % sur la **part plafonnée**, avec 10,13 % de part salariale et 15,18 % de part patronale ;
- 2,81 % sur la **totalité de la rémunération**, dont 1,12 % de part salariale et 1,69 % de part patronale.

2.1.3. Entrée en vigueur

Ces règles de taux et d'assiette s'appliqueraient **au 1^{er} janvier 2025** pour l'ensemble des assurés, sous réserve des périodes transitoires qui seront prévues.

En particulier, elles concerneraient aussi les assurés nés avant le 1er janvier 1975, quand bien même leurs droits continueront à être calculés selon les anciennes règles de calcul des pensions de vieillesse, tant dans le régime de base que dans le régime complémentaire auquel ils resteront affiliés.

Mais il y aura des règles transitoires, car il faudra bien réduire progressivement les écarts de taux et d'assiette qui existent entre la situation actuelle et le futur système universel de retraite.

2.1.4. Des écarts d'assiette et de taux à résorber

Entre les cotisations et les règles d'assiette du futur régime de retraite et les cotisations retraite actuelles (sécurité sociale + AGIRC-ARRCO), il existe des écarts plus ou moins importants selon les situations, et qu'il faudra résorber. À cet égard, le tableau en fin d'article récapitule les taux et les écarts pour un salarié du secteur privé, avec le cas général AGIRC-ARRCO.

On constatera par exemple que, parts salariale et patronale confondues :

- pour un salarié dont la rémunération est inférieure au plafond, les cotisations de sécurité sociale et AGIRC-ARRCO représentent 27,77 % à l'heure actuelle, soit à peine 0,35 point de moins que le total du système universel (28,12 %) ;
- sur la tranche de rémunération allant de 1 à 3 fois le plafond, les cotisations de sécurité sociale et AGIRC-ARRCO sont aujourd'hui de 26,94 %, soit 1,18 point de moins que dans le poids total des cotisations du système universel (28,12 %).

D'autres écarts, plus importants, peuvent cependant exister, soit en application de taux dérogatoires supérieurs aux taux de droit commun en AGIRC-ARRCO, soit de règles de répartition AGIRC-ARRCO dérogatoires au principe des « 40 % salarié/60 % employeur ».

Pour les salariés qui ont une rémunération supérieure à 3 fois le plafond de la sécurité sociale (environ 1 % des salariés, selon l'étude d'impact du projet de loi), la réforme va entraîner une forte baisse du niveau des cotisations payées sur la tranche de rémunération allant de 3 à 8 fois le plafond de la sécurité sociale.

Dans le futur régime, il n'y aura plus sur cette tranche que la cotisation de 2,81 %, alors que par comparaison, il y a en principe aujourd'hui entre 4 et 8 fois le plafond 26,94 % de cotisations vieillesse sécurité sociale et AGIRC-ARRCO (parts salariale et patronale confondues).

Parallèlement, les intéressés n'acquerront pas de points de retraite sur la fraction de rémunération supérieure à 3 plafonds.

Règles de convergence des taux et assiettes de cotisations

Les règles de convergence entre la situation actuelle et le futur système universel de retraite seront a priori organisées par ordonnance, à prendre dans un délai de 12 mois suivant la publication de la loi au JO.

Le projet de loi ne fait donc qu'énoncer les objectifs poursuivis, mais on peut identifier plusieurs types de mesures, en s'appuyant sur l'étude d'impact du projet de loi.

Le gouvernement serait ainsi habilité à prévoir par ordonnance une convergence à partir de 2025.

L'ordonnance visera à réduire progressivement, à partir du 1^{er} janvier 2025 et sur une **période ne pouvant excéder 20 ans**, les écarts existant au 31 décembre 2024 en matière d'assiette et de taux de cotisations.

Selon l'étude d'impact du projet de loi, la durée de la période de convergence dépendra de l'ampleur des écarts entre la situation de départ et la situation « cible », et du rythme de rapprochement annuel.

Certains salariés cotisent aujourd'hui en retraite complémentaire à un taux, ou sur une assiette, supérieurs à ceux qui résulteront du futur régime universel de retraite. Pour ceux-ci, la baisse des cotisations entraînera corrélativement une diminution des droits à pension. Le projet de loi prévoit d'habiliter le gouvernement à prévoir par ordonnance des mesures destinées à tenir compte de ces situations.

Il y a tout d'abord le cas des salariés qui cotisent en AGIRC-ARRCO à des taux supérieurs aux taux de droit commun. Pour les intéressés, les cotisations de retraite sécurité sociale et AGIRC-ARRCO actuelles représentent un taux global supérieur à celui du futur régime système universel de retraite. Une ordonnance sera chargée de prévoir les conditions et limites dans lesquelles le niveau de cotisation devra être conservé sur la part de rémunération inférieure ou égale à 3 plafonds, dans le cadre de l'affiliation obligatoire à un régime de retraite supplémentaire, ainsi que le régime social et fiscal applicable aux versements effectués par les salariés et les employeurs dans ce cadre.

L'ordonnance devra également prévoir la possibilité pour les salariés appartenant à d'autres catégories professionnelles d'adhérer, à titre facultatif, à un tel régime.

En outre, pour les salariés ayant une rémunération supérieure à 3 plafonds, l'ordonnance devra aménager un régime social et fiscal spécifique visant à favoriser les versements des intéressés et de leurs employeurs dans le cadre de dispositifs de retraite supplémentaire, pour la part de leur rémunération allant de 3 fois à 8 fois le plafond.

Professions avec des taux réduits de cotisations vieillesse sécurité sociale

Les cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale sont calculées à des taux réduits pour les salariés relevant de certaines professions (journalistes, artistes du spectacle, mannequins, professions médicales à temps partiel).

Le passage à un système universel dans lequel chaque euro cotisé donne les mêmes droits conduirait à faire subir à ces assurés une minoration dans l'acquisition des points, compte tenu de ces taux réduits.

Une ordonnance est donc chargée de prévoir, **pour une durée maximale de 15 ans, la prise en charge par l'État des cotisations correspondant à la réduction de taux**. Concrètement, il y aurait toujours un taux réduit, mais sans perte de droits pour les intéressés.

Cette période est limitée à 15 ans, le gouvernement estimant que les réductions de taux de cotisations vieillesse ne peuvent pas être maintenues de façon pérenne dans le système universel.

Écart de taux de cotisations salarié de droit privé (cas général) (1)									
Tranche	Avant réforme			Après réforme			Écart		
	PS	PP	Total	PS	PP	Total	PS	PP	Total
I) Cas d'un salarié avec une rémunération ≤ PSS									
0-1 PSS	11,31 %	16,46 %	27,77 %	11,25 %	16,87 %	28,12 %	- 0,06 %	+ 0,41 %	+ 0,35 %
II) Cas d'un salarié avec une rémunération > PSS									
0-1 PSS	11,45 %	16,67 %	28,12 %	11,25 %	16,87 %	28,12 %	- 0,20 %	+ 0,20 %	0,00
1-3 PSS	10,26 %	16,68 %	26,94 %	11,25 %	16,87 %	28,12 %	+ 0,99 %	+ 0,19 %	+ 1,18 %
3-8 PSS	10,26 %	16,68 %	26,94 %	1,12 %	1,69 %	2,81 %	- 9,14 %	- 14,99 %	- 24,13 %

PSS = Plafond de la sécurité sociale ; PS = Part salariale ; PP = Part patronale.
 (1) Salarié de droit privé cotisant selon les règles de droit commun à la sécurité sociale et à l'AGIRC-ARRCO. Hors taux ou répartition dérogatoires en AGIRC-ARRCO. Les totaux de cotisations « avant réforme » correspondent aux cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale et AGIRC-ARRCO (y inclus contributions d'équilibre général et d'équilibre technique).



Projet de loi instituant un système universel de retraite présenté au Conseil des ministres du 24 janvier 2020 (art. 13 à 16) <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl2623.pdf>

3. A NOTER

3. 1. Arrêt maladie en 3 clics : la Cnam se fâche !

“Des arrêts de travail de courte durée (3 jours max) disponibles en ligne ! Après plus d’un an d’existence en Allemagne et 30 000 arrêts maladie délivrés, le service arrive en France”. Voilà les quelques mots d’introduction du communiqué de presse de la start-up à l’origine du nouveau site internet arretmaladie.fr, lancé officiellement en France le 7 janvier.

Le site Arretmaladie.fr promet un arrêt maladie 100 % valide obtenu de façon rapide et sécurisée. Il poursuit « Si vous êtes trop malade pour travailler à cause d’un coup de froid ou gastro-entérite, vous pouvez consulter un médecin en ligne (25 €) pour éventuellement avoir un repos (3 jours max) ».

Seul l’arrêt maladie est délivré, le site ne fournit aucune prescription de médicaments.

Pour l'obtenir il faut répondre à quelques questions en ligne sur les symptômes, pour ensuite être mis en téléconsultation avec un médecin qui peut délivrer un arrêt maladie sous format PDF transmis par le salarié à son employeur et automatiquement envoyé par le site à la CPAM.

On relèvera que dans ses FAQ, le site précise que les patients ne peuvent demander que 4 arrêts de travail par an, à un intervalle d'au moins 3 semaines et pour des arrêts d'une durée maximum de 3 jours. En outre, la délivrance de l'arrêt maladie est censée ne pas être automatique.

Réaction de la Cnam : action en référé

Selon un communiqué de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), ce site ne répond manifestement pas à la déontologie médicale, les arrêts maladie n'étant pas des produits de consommation dont il est possible de faire commerce. Le coût de la téléconsultation ne sera pas remboursé à l'assuré, faute de remplir les conditions nécessaires.

Par ailleurs, la CNAM nous a précisé qu'après une mise en demeure faite le 9 janvier 2020 à la société éditrice de « arrêtmaladie.fr » de procéder à la suspension du site, une action en référé a été introduite en justice sur plusieurs fondements, dont notamment celui de pratique commerciale trompeuse envers les assurés. De son côté, le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM) a fait la même démarche. L'audience devrait se tenir mi-février.

En attendant l'employeur est piégé

Il reste qu'en l'attente, l'arrêt maladie délivré par le site est opposable à l'employeur dans la mesure où il est délivré par un médecin.

Et si aucune indemnité journalière n'est délivrée pendant le délai de carence des 3 premiers jours d'arrêt (c. séc. soc. [art. R. 323-1](#)), en revanche les entreprises qui assurent un maintien de salaire sur ces jours de carence seront impactées (or selon une étude de la DREES de janvier 2015, les 2/3 des salariés du privé ont une couverture partielle ou totale des 3 premiers jours d'arrêt par le biais de la prévoyance d'entreprise).

Et il sera bien difficile d'envoyer un médecin pour contrôler la réalité de la pathologie au domicile du salarié sur un laps de temps aussi court.



Communiqués de presse de l'Assurance maladie du 7 janvier 2020 et de l'ordre national des médecins du 8 janvier 2020

3. 2. DSN - Comment déclarer la nouvelle contribution patronale pour le financement des régimes de retraite à prestation définies ?

Dans le cadre de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire, l'article L. 137-11-2.-I.-II du code de la sécurité sociale institue une nouvelle contribution assise sur les sommes versées par les employeurs au titre du financement de contrats de retraite supplémentaires à prestations définies. Le taux de cette contribution, à la charge de l'employeur, est fixé à 29.7 %, sa périodicité est mensuelle.

En outre, cette même ordonnance stipule que les bénéficiaires de retraites supplémentaires à prestations définies dites retraites « chapeau » pourront acquérir, par an, au maximum 3.00 % de leur salaire de l'année. Le cumul des pourcentages appliqués pour un même bénéficiaire, tous employeurs confondus, est par ailleurs plafonné à 30.00 %. L'employeur notifiera annuellement, via la DSN, à un organisme désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux bénéficiaires d'un régime de retraites chapeau, la rémunération de référence pour le calcul du pourcentage de droit supplémentaire acquis et le pourcentage des droits supplémentaires acquis par chacun d'entre eux.

En 2020, il sera possible de déclarer en DSN la contribution au financement des régimes de retraite à prestation définies.

Cette taxe est assise sur la base brute dé plafonnée et est à déclarer en utilisant le code de cotisation individuelle « 909 – Potentielle nouvelle cotisation individuelle B ».

Exemple de déclaration de la contribution pour le financement des régimes de retraite supplémentaire à prestation définies, pour le mois principal déclaré juin 2020.

Bloc « Base assujettie – S21.G00.78 »		
Code de base assujettie	S21.G00.78.001	03
Date de début de période de rattachement	S21.G00.78.002	01062020
Date de fin de période de rattachement	S21.G00.78.003	30062020
Montant	S21.G00.78.004	5000.00
Identifiant technique Affiliation	S21.G00.78.005	Non renseigné
Numéro du contrat	S21.G00.78.006	Non renseigné
Bloc « Cotisation individuelle – S21.G00.81 »		
Code de cotisation	S21.G00.81.001	909 – Potentielle nouvelle cotisation individuelle B
Identifiant Organisme de Protection Sociale	S21.G00.81.002	SIRET URSSAF ou Code caisse MSA
Montant d'assiette	S21.G00.81.003	5000.00
Montant de cotisation	S21.G00.81.004	1485.00
Code INSEE commune	S21.G00.81.005	Non renseigné

A la maille agrégée cette contribution sera à déclarer en utilisant les CTPs suivants :

- ✓ **CTP 812** : Ce CTP est à utiliser pour déclarer la contribution patronale de 29,70% due sur les régimes de retraite à prestations définies sans condition aléatoire instituée par l'ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019.
- ✓ **CTP 800** : L'ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019 rouvre jusqu'au 31 décembre 2020 la possibilité pour l'employeur ayant précédemment opté pour la contribution sur les rentes d'opter pour la contribution sur le financement patronal.

En cas de nouvelle option, ce CTP est à utiliser pour déclarer la différence entre le montant des contributions qui auraient été versées sur la base du financement patronal depuis le 01/01/2004 ou de la date de création du régime et le montant effectivement versé depuis la même date. Ce montant de cotisation doit être déclaré au plus tard le mois suivant l'exercice de l'option.

Le CTP 800 est également à utiliser pour déclarer la contribution libératoire due en cas de transfert d'un régime à droits aléatoires vers un régime à droits certains.

Associé à cette contribution patronale, il conviendra de déclarer un bloc « Droit supplémentaire acquis au titre des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies - S89.G00.67 » en véhicule technique pour tout individu ayant acquis de nouveaux droits dans le cadre du régime de retraite supplémentaire à prestations définies, conformément à ce qui est indiqué dans l'ordonnance. Ce bloc est à renseigner de l'identité des salariés ou mandataires sociaux bénéficiaires d'un régime de retraites chapeau, de la rémunération de référence pour le calcul du pourcentage de droit supplémentaire acquis par l'individu et du pourcentage de droits supplémentaires acquis par chacun d'entre eux.

Exemple : En janvier 2021 un employeur déclare en DSN un individu ayant acquis 1.50% de droits supplémentaires au titre des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies au titre de l'année 2020.

Bloc « Droit supplémentaire acquis au titre des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies - S89.G00.67 »		
NIR	S89.G00.67.001	177019122301375
Montant de droit supplémentaire acquis	S89.G00.67.003	20000.00
Pourcentage de droit supplémentaire acquis	S89.G00.67.004	1.50
Millésime de rattachement	S89.G00.67.005	2020



www.dsn-info.fr (base de connaissance DSN, fiche 2224, actualisée le 09 janvier 2020)

4. QUELQUES JURISPRUDENCES

4. 1. 20 ans dans l'entreprise sans prendre de congés payés

Dans cette affaire, qui se situait à Nouméa, et était donc soumise au code du travail de Nouvelle-Calédonie, un gardien employé dans une mairie réclamait le paiement de 600 jours de congés payés non pris. En 20 ans de carrière auprès de son employeur, le salarié n'avait en effet jamais pris de congés payés.

L'employeur était d'accord pour lui indemniser 90 jours de congés payés, soit 3 ans de congés non pris. Cette durée de 3 ans correspond à la période maximale de cumul des congés payés autorisée par le Code du travail de Nouvelle-Calédonie et la convention collective applicable.

La cour d'appel saisie de l'affaire a refusé la demande de paiement des 600 jours de congés payés non pris et retenu l'indemnisation des 90 jours de congés proposée par l'employeur.

Si la cour d'appel n'a pas accédé à la demande du salarié, c'est que celui-ci avait volontairement refusé de prendre ses congés payés durant toute sa carrière afin de se constituer un capital, dont il souhaitait en l'occurrence le paiement.

L'employeur avait d'ailleurs adressé plusieurs avertissements au salarié et lui avait rappelé, lors de ses entretiens professionnels, les dispositions légales et conventionnelles limitant le cumul des congés payés sur 3 ans.

Le salarié ne pouvait donc pas reprocher à l'employeur de n'avoir pas pris les mesures lui permettant de prendre ses congés payés, en avançant qu'il devait travailler la semaine et les week-ends.

La Cour de cassation a logiquement validé la décision de la cour d'appel et limité l'indemnisation aux 3 ans de congés payés non pris.

Au final, en voulant capitaliser 20 ans de congés payés, le salarié aura perdu 17 ans de congé.

Soulignons que cette solution s'applique au cas particulier de la Nouvelle-Calédonie. À la différence du Code du travail de Nouvelle-Calédonie, le Code du travail ne prévoit pas de possibilité de cumuler des congés payés sur plusieurs années.

Ainsi, sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles permettant de les reporter (et hors cas particuliers : maladie, etc.), le salarié qui n'a pas pris ses congés payés sur l'année, alors qu'il n'en a pas été empêché, les perd (cass. soc. 7 avril 2009, n° 07-45525 D).

Les juges européens vont dans le même sens en admettant que le salarié perd ses congés payés si l'employeur prouve que le salarié s'est abstenu délibérément, et en toute connaissance de cause, de les prendre, alors qu'il a été mis en mesure de le faire (CJUE 6 novembre 2018, aff. C-619/16).

Cass. soc. 15 janvier 2020, n° 18-13341 D

4. 2. Un redressement URSSAF fondé sur des documents d'une autre société

Dans cette affaire, une société a fait l'objet d'un redressement, dans le cadre d'un contrôle URSSAF relatif aux cotisations de l'employeur.

Pour un des chefs de redressement, l'inspecteur URSSAF s'est fondé non pas sur des documents de l'entreprise contrôlée, mais sur des informations contenues dans des documents émanant d'une autre société du groupe.

Selon l'entreprise, l'inspecteur ne pouvait valablement utiliser des documents et chiffres de référence provenant de tiers (en l'espèce, l'autre société du groupe), sans solliciter ces pièces auprès de l'employeur cotisant concerné par la procédure.

Cependant, la Cour de cassation n'a pas estimé devoir annuler le redressement.

Il est de jurisprudence constante que l'agent chargé du contrôle URSSAF n'est pas en droit de recueillir des informations provenant de tierces personnes afin de procéder à un redressement (cass. civ., 2e ch., 20 mars 2008, n° [07-12797](#), BC II n° 76), notamment pour des raisons de respect du principe du contradictoire dans l'échange entre les deux parties.

Dans l'affaire jugée le 7 novembre 2019, on aurait pu s'attendre, en lecture rapide, à ce que la Cour de cassation annule le redressement.

Mais tel n'a pas été le cas, ce qui met en lumière une nuance.

Pourquoi le redressement établi sur la base des documents d'une autre société du groupe a-t-il été validé ? Parce qu'il **ne ressortait pas des constatations de l'arrêt d'appel que l'URSSAF avait sollicité les documents de l'autre société.**

Dans le cas contraire, à savoir s'il avait été établi que l'agent chargé du contrôle avait demandé ces documents à une autre société, on peut penser que le redressement aurait été annulé.

Cela étant, la Cour de cassation ne nous en dit pas plus sur la nature des documents qui étaient en cause, ni sur les circonstances précises dans lesquelles l'agent de contrôle y a eu accès.

Néanmoins, cet arrêt d'espèce prend une saveur particulière au sein de groupes d'entreprises dans lesquels les documents peuvent circuler entre les différentes sociétés... Et qui peuvent se retrouver dans les mains de l'agent de contrôle URSSAF sans qu'il ait besoin de les solliciter auprès d'une société autre que celle contrôlée.

Cass. civ., 2e ch., 7 novembre 2019, n° [18-21388](#) D

4. 3. Recours à un micro-entrepreneur : attention au redressement URSSAF en cas de lien de subordination avéré !

Toute personne titulaire d'un **contrat de travail** doit être déclarée via la déclaration préalable à l'embauche et donne lieu au **paiement à l'URSSAF de cotisations** sur ses salaires.

Toutefois, les **personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés (RCS)**, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des URSSAF comme travailleurs indépendants sont **présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail** dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription (c. trav. art. L. 8221-6, I, 1°).

Cette **présomption de non-salariat** n'est toutefois **pas irréfragable**. L'existence d'un contrat de travail peut en effet être établie si ces personnes fournissent des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard de celui-ci (c. trav. art. L. 8221-6, II).

L'existence d'un lien de subordination est appréciée par les services de contrôle et les juges à partir d'un faisceau d'indices.

Dans une affaire jugée le 18 novembre 2019 par la Cour de cassation, une société de transport avait fait appel à un **micro-entrepreneur** (auto-entrepreneur à l'époque des faits), **inscrit RCS** en tant que chauffeur poids lourds, pour effectuer des livraisons sur des chantiers.

À la suite d'un contrôle, elle avait fait l'objet d'un **redressement** de la part de l'URSSAF, qui considérait que le recours au micro-entrepreneur constituait en fait du **travail dissimulé**.

La société avait alors contesté le redressement en justice. Sans obtenir gain de cause.

La cour d'appel a en effet jugé que le micro-entrepreneur n'avait **aucune indépendance dans l'organisation et l'exécution de son travail**. À l'appui de son analyse, elle a notamment relevé que :

- les véhicules étaient mis à sa disposition par la société qui en assurait l'approvisionnement en carburant et en entretien ;
- le micro-entrepreneur utilisait la licence communautaire de la société et se présentait sur les chantiers comme faisant partie de la société ;
- les disques d'enregistrement étaient remis à la société.

Le micro-entrepreneur était donc **assujéti au pouvoir de subordination de la société** de transport, que ce soit en ce qui concerne les tâches à effectuer, les moyens mis à sa disposition, et les dates de ses interventions. Par conséquent, les **sommes** qui lui avaient été versées sous forme de factures devaient être **réintégrées dans l'assiette des cotisations** sociales.

Saisie à son tour, la Cour de cassation a approuvé le raisonnement des juges du fond et rejeté le pourvoi de la société.

Rappelant une solution adoptée en 2016 à propos d'un micro-entrepreneur exerçant une activité de formateur (cass. civ., 2e ch., 7 juillet 2016, n° 15-16110, BC II n° 190), elle énonce que **si la présomption légale de non-salariat** édictée à l'article L. 8221-6 du code du travail **bénéficie aux personnes sous le statut de micro-entrepreneur**, cette présomption **peut être détruite** s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre

dans des conditions qui les placent dans un **lien de subordination juridique permanente** à l'égard de celui-ci.

Des éléments de fait soumis au pouvoir d'appréciation de la cour d'appel, il ressort que ce lien de subordination juridique existait bien. Pour la Cour de cassation, les juges du fond en ont donc exactement déduit que **le montant des sommes versées au micro-entrepreneur** par la société devait bien **être réintégré dans l'assiette des cotisations** sociales, validant ainsi le redressement URSSAF.

Cass. civ. 2e ch., 28 novembre 2019, n° 18-15333 FPBI

5. NOUS CONTACTER



PASàPAS l'efficacité au quotidien de votre solution SAP HCM®

51 rue Saint-Georges - 75009 PARIS – France

Tél. : +33 1 53 90 17 50

Fax : +33 1 45 42 31 28

www.pasapas.com

www.jaimemonsap.com