

FO ACTION
SOCIALE

PRESTO N°124
SEPTEMBRE 2023
ACTUALITE JURIDIQUE,
LÉGISLATIVE ET
RÉGLEMENTAIRE ...
ETE 2023

Avant sa pause estivale, la Cour de cassation a apporté des précisions notables en matière de relations individuelles comme collectives du travail. La Cour administrative d'appel de Versailles a également, le 17 juillet, rendu un arrêt qui n'est pas passé inaperçu, au sein duquel elle a condamné l'État pour défaut de transposition de la directive permettant l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Tour d'horizon des principaux arrêts.

Congés payés et maladie : la responsabilité de l'État retenue par la Cour administrative d'appel de Versailles

Le 17 juillet dernier, la Cour administrative d'appel de Versailles a condamné l'État à indemniser FO, la CGT et Solidaires en raison de sa carence dans la transposition en droit interne des stipulations de la directive européenne « temps de travail » du 4 novembre 2003. Dans le viseur, les dispositions du Code du travail qui ne permettent toujours pas l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

Le Code du travail ne permet pas à un salarié d'acquérir des congés payés pendant une période d'arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle. En effet, l'**article L 3141-3** accorde 2,5 jours de congé par mois de travail effectif et l'**article L 3141-5** qui assimile certaines périodes de suspension à du travail effectif ne vise pas les absences pour maladie.

La Cour de cassation a déjà pointé la non-conformité de ces dispositions avec l'**article 7 § 1 de la directive n° 2003/88/ CE** qui garantit à tous les salariés un minimum de quatre semaines de congés payés annuels et qui est interprété par la CJUE comme n'autorisant aucune distinction entre les salariés en situation de maladie et ceux qui ont effectivement travaillé sur la période concernée (**CJCE, 20 janv. 2009, n°C-350/06 Schultz-Hoff ; CJUE, 24 janvier 2012, n°C-282/10 Dominguez**).

Mais compte tenu de l'absence d'effet direct horizontal de la directive, les salariés ne peuvent s'en prévaloir à l'encontre d'un employeur privé, et le droit français leur demeure donc pleinement opposable (**Cass. soc, 13 mars 2013, n°11-22.285 PB**). Reste la possibilité d'engager la responsabilité de l'État pour défaut de transposition de la directive. Un salarié a obtenu gain de cause sur ce point, en 2016, devant un tribunal administratif (**TA Clermont-Ferrand, 6 avril 2016, n°1500608**). Le 17 juillet dernier, la Cour administrative d'appel de Versailles a, à son tour, condamné l'État à indemniser FO, la CGT et Solidaires, à hauteur de 10 000 € chacun, en raison du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (**C. trav, art. L 2132-3**).

Incompatibilité des dispositions relatives aux absences maladie

Comme le rappelle la Cour administrative d'appel de Versailles, la Cour de justice de l'Union européenne interprétant les dispositions de l'**article 7 § 1 de la directive n°2003/88/CE** dite « temps de travail » a jugé que « s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le

droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État» (**CJUE, 24 janvier 2012 précité**).

Or, constate-t-elle, « il résulte des dispositions combinées des **articles L 3141-3 et L 3141-5 du Code du travail**, que ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie d'origine non professionnelle ». En outre, ces textes procèdent à une « distinction entre les périodes de suspension du contrat de travail selon leur origine professionnelle ou non-professionnelle », puisque le **5° de l'article L 3141-5** assimile à du travail effectif les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, mais uniquement dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Soit une nouvelle « restriction à la naissance du droit au congé payé pourtant garanti par l'article 7 de la directive ».

Les restrictions résultant du **5° de l'article L 3141-5** sont donc incompatibles avec l'article 7 de la directive, conclut la cour administrative d'appel. La responsabilité de l'État à raison de sa carence dans la transposition de la directive a donc été soulevée, à juste titre, par la FO, la CGT et Solidaires.

Transposition tardive de la directive sur d'autres sujets

Comme le relève la cour administrative d'appel, d'autres dispositions du Code du travail relatives aux congés payés ont, quant à elles, été mises en conformité avec l'article 7 de la directive, mais trop tardivement compte tenu du délai de transposition qui expirait au 23 mars 2005. Ce qui justifie là encore une condamnation de l'État, au titre du préjudice subi antérieurement.

Tel est le cas de l'**article L 3121-3** qui, jusqu'à la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, imposait un temps de travail effectif minimum de dix jours chez le même employeur pour déclencher l'ouverture du droit à congé payé. Ce qui constituait une restriction incompatible avec l'article 7 de la directive et l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Il en va de même de l'**article L 3121-26**, dans sa rédaction applicable jusqu'au 4 mars 2016, qui prévoyait que l'indemnité compensatrice de congés payés n'était pas due en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde du salarié. Il a fallu attendre une déclaration d'inconstitutionnalité intervenue dans le cadre d'une QPC (**Cons. const. QPC, 2 mars 2016, n°2015-523, JO 4 mars**) pour que cette disposition soit mise en conformité avec l'article 7 de la directive.

Condamnation de l'État en réparation du préjudice

Finalement, la Cour retient que « l'**article 7 de la directive 2003/88/CE** n'a pas été totalement transposé par les dispositions législatives du Code du travail, qui laisse ou a laissé subsister des dispositions incompatibles vis-à-vis de cet article comme de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ». Il en résulte qu'un « tel retard de transpositions est

susceptible d'engager la responsabilité de l'État en réparation du préjudice moral subi de ce fait par les salariés que représentent les organisations syndicales requérantes ».

La Cour administrative d'appel de Versailles a ainsi reconnu l'existence d'un préjudice porté à l'intérêt collectif et a condamné l'État à verser 10 000 € de dommages-intérêts à chaque organisation syndicale (au lieu des 50 000 € initialement réclamés).

Cette décision incitera-t-elle le gouvernement à modifier les dispositions de l'**article L 3141-5, 5°** pour garantir le droit à congé des salariés en arrêt de travail pour maladie ? Rien n'est moins sûr, à moins que les contentieux en responsabilité ne se multiplient. Par ailleurs, depuis 2013, la Cour de cassation suggère, dans chacun de ses rapports annuels, une intervention du législateur sur ce point « afin d'éviter une action en manquement contre la France et des actions en responsabilité contre l'État du fait d'une mise en œuvre défectueuse de la directive ».

Ces suggestions renouvelées n'ont toutefois jamais été suivies d'effet. Signalons en outre que l'État dispose d'un délai de deux mois pour former un pourvoi à l'encontre de cet arrêt. Affaire à suivre.

Autres arrêts marquants rendus au cours de l'été

L'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation peuvent être réalisés le même jour

S'il est acquis que ces deux entretiens doivent être distincts l'un de l'autre, la Cour de cassation estime que les textes ne s'opposent pas à ce qu'ils se tiennent à la même date dès lors que les questions d'évaluation ne sont pas évoquées lors de la tenue de l'entretien professionnel (**Cass. soc, 5 juillet 2023, n°21-24.122 FS-B**).

Seuls les membres du CSE peuvent se prévaloir du délai de communication de l'ordre du jour

En ce qui concerne la transmission de l'ordre du jour des réunions du CSE, celui-ci doit en principe être communiqué aux élus, au plus tard et sauf accord plus favorable, trois jours avant la séance. Ce délai, instauré dans l'intérêt des membres du comité, ne peut être invoqué par l'employeur pour refuser l'inscription du vote d'une résolution sur un droit d'alerte économique, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 28 juin 2023. Peu importe donc le caractère tardif de la demande d'inscription. (**Cass. soc, 28 juin 2023, n°22-10.586 F-B**).

Seuls les membres du CSE peuvent se prévaloir du délai de communication de l'ordre du jour

Sur le thème des relations collectives de travail, la chambre sociale a précisé, dans un arrêt du 28 juin, que si l'expert-comptable désigné pour accompagner le CSE lors de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dispose d'un libre accès à l'entreprise et à certains documents, il ne peut toutefois pas auditionner librement les salariés et imposer un tel procédé à l'employeur. Il doit, pour ce faire, obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés (**Cass. soc, 28 juin 2023, n°22-10.293 FS-B**).

Liquidation judiciaire : la garantie de l'AGS due sur simple présentation du relevé de créances

Pour la première fois, dans un arrêt du 7 juillet 2023 qui figurera au rapport annuel, la Cour de cassation a précisé que lorsqu'une entreprise est placée en redressement ou en liquidation judiciaire, l'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) est tenue de verser les sommes prévues en garantie des salaires sur simple présentation par le mandataire ou le liquidateur d'un relevé des créances salariales. Elle n'a pas à exiger au préalable une preuve que les fonds dont dispose l'entreprise sont réellement insuffisants pour permettre le paiement des salaires (**Cass. com, 7 juillet 2023, n°22-17-902 FS-B+R**).

L'été fut aussi riche en actualité législative et réglementaire

En bref ...

Publication de la loi renforçant la protection des parents d'enfants gravement malades

La loi visant à « renforcer les droits des salariés parents d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité » a été publiée au Journal officiel du 20 juillet 2023, après avoir été adoptée définitivement par le Parlement le 12 juillet. Elle a notamment introduit une protection du salarié contre la rupture de son contrat de travail tout au long du congé de présence parentale et facilité l'accès au télétravail des salariés aidants. Les 20 et 21 juillet, le ministère du Travail a ensuite actualisé ses deux fiches pratiques consacrées aux congés et absences pour enfant malade d'une part, et aux congés pour événements familiaux et au congé de deuil d'autre part, afin d'y intégrer les évolutions apportées par cette loi, applicable depuis le 21 juillet.

La protection des salariées en cas d'interruption spontanée de grossesse est renforcée

La loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse est parue au Journal officiel du 8 juillet 2023, après avoir été adoptée définitivement le 29 juin. Ce texte a notamment supprimé le délai de carence pour l'indemnisation, par la sécurité sociale, des arrêts maladie liés à une fausse couche. Il a en outre institué une interdiction de licencier pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse « tardive », sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Bruits de bottes : renforcement des droits des réservistes salariés

L'autorisation d'absence annuelle de droit des réservistes salariés est désormais de dix jours ouvrés, contre huit jours auparavant. Tel est le principal apport, en matière sociale, de la loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 publiée au Journal officiel du 2 août 2023. Ce texte réorganise plus généralement les dispositions du Code du travail relatives à la réserve opérationnelle, et ouvre droit à l'enseignement militaire de percevoir la taxe d'apprentissage.

L'expérimentation de la « VAE inversée » lancée

Un arrêté paru le 30 juin a lancé « officiellement » l'expérimentation de la « VAE inversée ». Cet été, plusieurs décrets sont parus en matière de formation pour :

- Modifier les modalités de fixation et de versement de la dotation annuelle versée à l'État par France compétences pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- Définir les modalités de mise en place de la plateforme SOLTéA qui permet aux employeurs de répartir le solde de leur taxe d'apprentissage ;
- Reporter du 30 juin 2023 au 30 juin 2024, l'échéance du fonds destiné à financer des actions exceptionnelles d'accompagnement et de reconversion professionnelle en direction des salariés licenciés pour motif économique de la filière automobile.

De nouveaux territoires pour l'expérimentation TZCLD

Plusieurs textes concernant l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » sont parus courant l'été. Ainsi, un arrêté a fixé le montant de la participation de l'État au financement de la contribution au développement de l'emploi jusqu'au 30 juin 2024. Dans le cadre de la deuxième phase de l'expérimentation, deux arrêtés, en date du 18 juillet et du 28 juillet, ont habilité de nouveaux territoires, portant leur total à 58.

Discussion au Parlement du projet de loi Plein-emploi...

Les sénateurs ont adopté le projet de loi Plein-emploi en première lecture, le 11 juillet 2023. Le texte avait été présenté en Conseil des ministres le 7 juin dernier. Il réorganiserait le service public de l'emploi autour du réseau France Travail, accélérerait l'orientation des demandeurs d'emploi et renforcerait leur accompagnement en l'inscrivant dans un nouveau régime de droits et devoirs. Il contient également des dispositions mettant en œuvre plusieurs des mesures annoncées à l'issue de la Conférence nationale du handicap du 26 avril dernier. Le projet entend pérenniser l'expérimentation des EATT (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire), créée par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Notons à ce sujet qu'un arrêté du 29 juin a approuvé le cahier des charges concernant ce dispositif, consultable sur le site du ministère du Travail.

Projet de loi partage de la valeur

Le projet de loi de transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 29 juin, ce sans que ne soit modifié l'équilibre du compromis trouvé par les signataires de l'ANI. Il prévoit notamment la création de nouvelles obligations de partage de la valeur pour les entreprises de plus de 11 salariés réalisant des bénéfices importants, ainsi que des modifications des différents outils existants : participation, intéressement, PPV, etc. Il devrait être examiné au Sénat à compter du mois d'octobre.

Projet de loi Justice

L'Assemblée nationale a adopté le projet de loi Justice en première lecture le 18 juillet 2023, abandonnant notamment la refonte de la procédure de saisie des rémunérations qui devait à

l'origine constituer le cœur de la réforme en matière sociale. Ce texte, que le Sénat avait également adopté en première lecture le 13 juin, prévoit notamment d'assouplir les conditions de candidature aux fonctions de conseillers prud'hommes et de renforcer la formation des assesseurs des pôles sociaux des tribunaux judiciaires. Notons qu'un arrêté, paru le 30 juin, reporte au 30 septembre 2025 la date à laquelle les décisions rendues par les conseils de prud'hommes devront, au plus tard, être mises à disposition du public.

Fixation des modalités du suivi médical mutualisé des salariés multi-employeurs

Un décret du 30 juin 2023 a fixé les modalités concrètes du suivi médical mutualisé de l'état de santé des travailleurs occupant un emploi identique auprès de plusieurs employeurs. Pris pour l'application de la loi visant à renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021, il a notamment défini les travailleurs concernés, désigné le service de prévention en santé au travail compétent pour la mise en œuvre de cette mutualisation et fixé la répartition, entre les différents employeurs, du coût de la cotisation annuelle. Le ministère du Travail a ensuite, dans un questions-réponses publié le 24 juillet, détaillé les modalités de ce suivi. Par ailleurs, un décret du 31 juillet 2023 a pris acte, au sein de la partie réglementaire du Code du travail, des ajustements opérés par l'article 30 de la loi Santé au travail du 2 août 2021 sur les modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises. Également en application de la loi Santé, un décret du 1er août a finalisé l'intégration du passeport de prévention dans le système d'information du compte personnel de formation (CPF).

Expérimentation « territoires zéro non-recours aux droits sociaux »

Un décret en Conseil d'État du 13 juillet 2023 a défini les modalités de mise en œuvre et d'évaluation de l'expérimentation « territoires zéro non-recours aux droits sociaux ». Il prévoit notamment la mise en place d'un soutien financier de l'État, subordonné à la conclusion d'une convention financière entre le territoire participant et le représentant de l'État dans le territoire, et précise la composition et le rôle des comités locaux chargés de conduire l'expérimentation, ainsi que du comité scientifique du Conseil national de lutte contre les exclusions qui en assurera l'évaluation.

Mais aussi en matière de politique sociale, la publication des décrets d'application de la réforme des retraites

Après la promulgation de la LFRSS (Loi de Financement Rectificative de la Sécurité Sociale) pour 2023, dite loi « Retraites », le 15 avril dernier, la publication des décrets nécessaires à l'entrée en vigueur de la réforme au 1er septembre s'est échelonnée tout au long de l'été. Près de deux mois après la publication, le 4 juin, des textes relatifs à l'âge légal de départ et aux conditions de départ anticipé, cinq décrets actant la fermeture des régimes spéciaux de retraite sont parus le 30 juillet dernier.

Avec un peu de retard sur le calendrier initialement prévu, six autres décrets sont parus le 11 août :

- Deux relatifs aux nouveaux contours de la retraite progressive et nouvelles modalités de cumul emploi-retraite ;
- Deux sur les modalités de mise en œuvre des mesures de prévention de l'usure professionnelle ;
- Les deux derniers relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants (AVA).

Le 22 août, deux nouveaux décrets ont détaillé les futures modalités de mise en œuvre des autres mesures de solidarité : la création d'une surcote parentale au-delà de 63 ans, la prise en compte des indemnités journalières de maternité versées avant 2012 dans le salaire moyen, ou encore l'assouplissement des possibilités de validation et de rachat de trimestres d'assurance.

Et la publication de circulaires :

Le 10 juillet dernier, la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) a publié une circulaire qui regroupe, en un seul support, les dispositions relatives à la retraite anticipée pour carrière longue, applicables aux retraites prenant effet à compter du 1er septembre 2023 pour les assurés nés à partir du 1er septembre 1961. Quant à l'Agirc-Arrco, il a indiqué, dans une circulaire du 4 août, que la commission paritaire, réunie le 15 juin, a décidé qu'il ne sera pas procédé au remboursement des cotisations versées pour le rachat de trimestres d'assurance vieillesse auprès du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco au titre d'études supérieures ou d'années incomplètes (dits « versements pour la retraite ») qui seront remboursés, à la demande de l'assuré, par le régime de base, adoptant ainsi la même position qu'après la réforme des retraites de 2010.

Pension d'invalidité et revenus d'activité : le plafond de cumul relevé

Un décret du 28 juillet 2023 a aménagé le plafond de revenus cumulés au-delà duquel la pension d'invalidité est réduite de moitié, en relevant celui-ci de 1 à 1,5 fois le montant du Pass (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) – soit environ 65988 € en 2023. Le texte apporte ainsi un correctif attendu aux effets indésirables de la réforme de 2022 : alors que le gouvernement souhaitait favoriser l'emploi des personnes invalides en assouplissant les conditions de cumul de ressources, ceux dont le salaire de référence, perçu avant leur classement en invalidité, dépassait le Pass se sont vu notifier la suspension de leur pension d'invalidité, avec à la clé des indus à rembourser.

Précision sur le nouveau régime des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle

La loi Retraites a harmonisé le régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite avec notamment la mise en place d'une contribution spéciale de 30 %. La Direction de la Sécurité sociale a actualisé, le 16 août dernier, le contenu du BOSS en conséquence en précisant que ce nouveau régime s'applique aux indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

Focus sur le montant net social

Première étape du chantier de la « solidarité à la source », le « montant social » figure sur tous les bulletins de paie édités depuis le 1er juillet 2023 avec une tolérance d'un mois pour les employeurs en décalage de paie. Dès maintenant, les employeurs peuvent utiliser le nouveau modèle de bulletin de paie, prévu par un arrêté du 31 janvier 2023, qui sera obligatoire à compter du 2 janvier 2025. De même, la déclaration aux administrations, via la DSN (Déclaration Sociale Nominative), encouragée depuis juillet 2023, deviendra obligatoire en janvier 2024. Des « contrôles de cohérence » seront effectués dès 2024, a prévenu l'Urssaf. Le net social sera ensuite communiqué aux caisses d'allocations familiales pour chaque revenu versé par les employeurs et les organismes sociaux et sera, à terme, prérempli dans les formulaires de demande ou de renouvellement des prestations.

MODÈLE 1 : BULLETIN DE PAIE UTILISABLE DE JUILLET 2023 À DÉCEMBRE 2024

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Santé	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES	Valeur			Valeur
RETRAITE				
Sécurité sociale plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité sociale déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE	Valeur			Valeur
ASSURANCE CHÔMAGE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Apec	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				Valeur
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE			Valeur	Valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			Valeur	Valeur
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			Valeur	Valeur
NET SOCIAL				Valeur
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU				Valeur
<i>dont évolution de la rémunération lié à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie</i>				Valeur
IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			Valeur	Valeur
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Montant net des heures compl/suppl exonérées			Valeur	Valeur
NET À PAYER AU SALARIÉ (en euros)				Valeur
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS EMPLOYEUR (en euros)				Valeur
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (en euros)				Valeur

À QUOI SERT LA MENTION DU MONTANT NET SOCIAL SUR LE BULLETIN DE PAIE ?

Selon la fiche consigne n°2605 du site net-entreprises.fr, le montant net social a pour objectif de « faciliter la déclaration et la compréhension par les usagers (déclarants, bénéficiaires ou encore chargés d'attribuer les aides) de la ressource ou rémunération prise en compte pour le calcul de leurs prestations sociales ». À terme, poursuit la fiche, il a vocation à « devenir un montant de référence pour le calcul de différentes prestations sociales ». En effet, indique la FAQ du ministère du Travail, il correspond aux revenus que les bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité doivent déclarer pour calculer leurs prestations. En pratique, les allocataires auront la possibilité de reporter dans leur déclaration trimestrielle de ressources (DTR) le montant net social transmis par leur employeur. En 2024, les employeurs devront déclarer via la DSN le montant net social de leurs salariés aux administrations, comme c'est déjà le cas pour le montant net imposable, indique également la FAQ. Il sera ensuite communiqué aux CAF pour chaque revenu versé par les employeurs et les organismes sociaux, ce qui permettra aux allocataires de se rendre sur mesdroitsociaux.fr pour consulter le montant total de leurs revenus nets sociaux.

MODÈLE 2 : BULLETIN DE PAIE OBLIGATOIRE EN 2025 (UTILISABLE DÈS JUILLET 2023)

MONTANT BRUT	Valeur			
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES OBLIGATOIRES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Santé				
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire gaanties frais de santé obligatoire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Accidents du travail & maladies professionnelles				
Retraite				
Sécurité Sociale vieillesse plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité Sociale vieillesse déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Retraite complémentaire, CEG et CET 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Retraite complémentaire, CEG et CET 2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Famille	Valeur	-	-	Valeur
Assurance chômage	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Apec	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Autres charges dues par l'employeur	-	-	-	Valeur
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	-
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	-
CSG/CRDS sur les revenus non imposables	Valeur	Valeur	Valeur	-
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES			Valeur	Valeur
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			Valeur	Valeur
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès, Autres	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Retraite supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
MONTANT NET SOCIAL			Valeur	
REMBOURSEMENTS ET DÉDUCTIONS DIVERSES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Frais de transports	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Titres-restaurant	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Chèques vacances	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Autres	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
MONTANT NET À PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			Valeur	
IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux	Salarié	Cumul annuel
Montant net imposable			Valeur	Valeur
Montant net HC/HS/RTT exonérées			Valeur	Valeur
IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
MONTANT NET À PAYER (en euros)			Valeur	
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR				Valeur

Position Force ouvrière

Cela devait être, la « mesure sociale » du gouvernement visant à lutter contre le non-recours aux droits, ce ne sera en réalité qu'une énième attaque contre les allocataires.

La mise en œuvre depuis le 1er juillet 2023 du montant net social affiché sur les bulletins de paye, première pierre du projet de versement à la source des prestations, aura pour principale conséquence de baisser, voire de supprimer dans certains cas, les allocations des bénéficiaires du RSA et de la prime d'activité.

Cela s'explique par la méthode de calcul du « montant net social » servant désormais de base unique aux versements du RSA et de la prime d'activité (et à terme des autres prestations). Pour rappel, avant la mise en place du « montant net social », seuls les revenus soumis à l'impôt sur le revenu, les revenus de remplacement, les APL et les pensions alimentaires étaient utilisés par les CAF pour calculer le droit au RSA et à la prime d'activité. Désormais, le montant net social prend un certain nombre d'éléments supplémentaires, pourtant non soumis à l'impôt sur le revenu, tel que la part salariale au financement des tickets restaurant,

l'ensemble des cotisations à la protection sociale complémentaire (hors « frais de santé »), la participation des employeurs aux chèques-vacances et au financement des services à la personne (y compris la part exemptée socialement), etc.

Résultat : le montant net social vient d'un coup de baguette magique faire gonfler de 100€ la base de ressources prises en compte pour calculer le droit des allocataires salariés, ce qui a pour conséquence directe de diminuer leurs prestations, voire dans certains cas de supprimer leurs droits. Après la réforme du calcul des APL, c'est donc aux allocataires bénéficiaires du RSA et de la prime d'activité de faire les frais d'un nouveau calcul qui n'a d'autre but que de faire des économies sur le dos des plus précaires.

FO dénonce cette nouvelle modalité de calcul qui abaisse les droits sous prétexte de simplification. S'il est urgent de lutter contre le non-recours, cela ne doit pas se faire au détriment des allocataires. Pour lutter contre le non-recours, FO revendique des moyens dans les organismes institutionnels, à la Sécurité sociale ou dans les collectivités territoriales, pour aider et accompagner les assurés et les allocataires, pour remettre du lien social et humain avec des accueils physiques remplacés aujourd'hui par le tout dématérialisé.