

Juillet 2021

SOMMAIRE :

- Adoption de la PEPA version 2021- p.1-2
- Précisions sur la garantie d'ancienneté – p.2-3
- Prolongation du CSP- p. 3-4
- Nouveautés sur les repas d'affaires et cotisations sociales-p. 5
- Garanties de prévoyance et activité partielle- p.5-8
- Transfert des contributions formation aux URSSAF en 2022 -p.8-10
- Etat des négociations- p.10-11
- Jurisprudence- p.11-13

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgi-cf.com, partie « Social »

Le département social de la CGI sera fermé du 2 août au 20 août inclus

I – La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021-2022 est définitivement votée

Le Parlement a définitivement adopté la nouvelle version de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dans le cadre de la première loi de finances rectificative pour 2021.

Cette fois, la fenêtre de versement de la prime s'étendra du **1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022**.

Comme les fois précédentes, la prime est facultative. Les employeurs qui choisiront de la mettre en place pourront procéder soit par décision unilatérale, soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement.

Il serait possible de moduler le montant de la prime selon certains critères à prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, durée de présence effective sur l'année écoulée.

- 1) Exonération de cotisations et défiscalisation à hauteur de 1 000 € ou 2 000 €

Les exonérations sont réservées aux salariés liés par un contrat de travail soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la PEPA.

Si les conditions requises sont remplies, la prime sera exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC appréciés sur les 12 mois précédant le versement de la prime (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).

Dans le cas général, ces exonérations s'appliqueraient dans la limite de 1 000 €. Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire serait assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.

- 2) Exonération jusqu'à 2 000 € dans les entreprises de moins de 50 salariés

La limite d'exonération est portée à 2 000 € dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ces employeurs et leurs salariés ont d'office accès à la limite d'exonération majorée sans besoin d'accord d'intéressement ou de valorisation des travailleurs de la 2^e ligne.

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-cf.com

Néanmoins, la loi ne précise pas les conditions de d'appréciation de cet effectif. L'administration apportera très certainement des précisions sur ce point dans les questions/réponses qui accompagneront la publication de la loi.

3) Exonération jusqu'à 2 000 € sous condition d'accord d'intéressement

La limite d'exonération est de 2 000 € pour les employeurs qui :

- soit mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la PEPA ;
- soit auront conclu, avant cette même date (versement de la prime), un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022.

4) Exonération jusqu'à 2 000 € sous condition d'accord ou négociation de valorisation des travailleurs de la 2^e ligne

La limite d'exonération est ainsi portée à 2 000 € dans trois situations :

- l'employeur est couvert par un accord d'entreprise ou un accord de branche de valorisation des « travailleurs de la 2^e ligne » ;
- l'employeur est couvert par un accord d'entreprise ou de branche, que nous appellerons « de méthode », prévoyant l'engagement, pour les parties signataires, d'ouvrir des négociations sur la valorisation des « travailleurs de la 2^e ligne » ;
- l'employeur a engagé une négociation d'entreprise en vue de conclure un accord collectif de valorisation des « travailleurs de la 2^e ligne », ou appartient à une branche d'activité ayant engagé de telles négociations (dans cette dernière hypothèse, les organisations professionnelles d'employeurs participant aux négociations de branche seraient tenues d'informer par tout moyen les entreprises de la branche de l'engagement de ces négociations).

Un accord d'entreprise ou de branche de valorisation des travailleurs de la 2^e ligne s'entend d'un accord répondant aux caractéristiques suivantes :

- l'accord identifie les salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale, et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire ;
- l'accord vise à valoriser les métiers des salariés identifiés sur au moins 2 des 5 thèmes suivants : rémunération et classifications (notamment au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les sexes), nature du contrat de travail, santé et sécurité au travail, durée du travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, formation et évolution professionnelles.

L'administration apportera vraisemblablement aussi des précisions sur ces accords et négociations relatives aux travailleurs de la 2^e ligne.

II- Précisions jurisprudentielles concernant la garantie d'ancienneté dans le secteur des commerces de gros

Dans un arrêt du 19 mai 2021, la Cour de Cassation apporte des précisions sur l'assiette de calcul et sur l'appréciation de la garantie d'ancienneté conventionnelle

Pour rappel, la garantie d'ancienneté est égale à la somme des douze salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée d'un pourcentage dont le taux évolue en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié.

Parmi les éléments de rémunération non pris en compte pour le calcul de la garantie d'ancienneté, figurent les primes de type 13e mois, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base.

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait un salaire brut de 7.500 F "pour un horaire de 169 heures, sur 13 mois".

Le salarié avait perçu en novembre 2011, novembre 2012 et novembre 2013, une "prime de 13e mois" égale au salaire mensuel, et en novembre 2014, 2015, 2016, et 2018, un "13e mois" égal au salaire mensuel.

Le salaire mensuel visé dans les bulletins de paie était constamment et strictement égal au salaire mensuel de base.

La Cour d'appel en a déduit que ces éléments entraient dans la catégorie des primes "de type 13e mois, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base" et devaient être exclus de l'appréciation de la garantie d'ancienneté.

Elle a également estimé que si la définition même de la garantie d'ancienneté peut laisser à penser que le respect de cette garantie doit s'apprécier sur une période annuelle et non mensuelle, l'article applicable au secteur alimentaire, prévoit une vérification annuelle, de sorte qu'à contrario, il doit être retenu une vérification non annuelle et dès lors mensuelle dans le secteur non alimentaire.

La Cour de Cassation rejette ces arguments ;

- le salaire de l'intéressé était payable en treize fois en sorte que la prime de treizième mois ou le treizième mois figurant sur les bulletins de paie constituait, non une prime, mais une modalité de versement du salaire en treize fois devant à ce titre entrer dans l'assiette de calcul de la garantie d'ancienneté,

- la garantie d'ancienneté s'apprécie non mois par mois mais sur l'année.

Pour consulter l'arrêt, cliquez [ici](#).

III- Le contrat de sécurisation professionnelle devrait être prolongé

En cours de signature par les partenaires sociaux, l'avenant n° 5 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, actualise son contenu et prolonge le contrat de sécurisation professionnelle jusqu'au 31 décembre 2022.

➤ **Calcul du montant de l'allocation spécifique de reclassement (ASP)**

L'ASP se calcule selon deux modalités déterminées au regard de la date d'entrée en vigueur de la réforme des règles de calcul des allocations de chômage.

- a) En l'absence d'application de la réforme du calcul des allocations de chômage

Les bénéficiaires justifiant de deux ans d'ancienneté dans leur entreprise perçoivent une allocation égale à 75 % de leur salaire journalier de référence (SJR). Il est établi à partir des rémunérations des 12 derniers mois précédents le dernier jour de travail payé à l'intéressé. Le SJR égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours travaillés dans la période de référence, déduction faite du nombre de jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, affecté du coefficient de 1,4 pour la conversion de ce nombre sur une base calendaire.

- b) En cas d'application de la réforme du calcul des allocations de chômage

Le calcul de référence s'effectuera à partir des rémunérations perçues dans la limite de 24 ou de 36 mois, selon que l'allocataire ait moins de 53 ans ou non. Seules les rémunérations versées dans le cadre du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP seront prises en compte. Le SJR correspond alors au salaire de référence divisé par le nombre de jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour du même contrat de travail. Dans ce mode calcul, les périodes d'inactivité ne seront pas prises en compte.

➤ **Trois nouveaux cas supplémentaires de prolongation du CSP**

Le contrat est conclu pour une durée de 12 mois qui pourra toutefois être prorogée pour :

- un congé paternité et d'accueil de l'enfant (dans la limite de la durée légale du congé qui est de 25 jours ;
- un congé d'adoption (dans la limite de la durée légale qui est de 16 semaines, 18 semaines quand il s'agit d'un troisième enfant, 22 semaines en cas d'adoptions multiples ;
- un congé de proche aidant (dans la limite de la durée légale du congé qui est de 1 an pour l'ensemble de la carrière.

➤ **Conditions de l'entrée en vigueur**

Comme tout accord collectif relatif au régime d'assurance chômage, un agrément ministériel est nécessaire, pour l'entrée en vigueur des deux avenants.

En outre, une fois en vigueur, il s'appliquera aux salariés visés par des procédures de licenciement engagées à compter du 1er juillet 2021.

Les congés de paternité, d'adoption et de proche aidant pris à partir du 1er juillet seront ceux considérés pour l'allongement de la durée du CSP.

IV- Repas d'affaires : l'exclusion de l'assiette des cotisations à nouveau conditionnée à un nombre maximum de repas

Rétablissant une ancienne position restrictive de l'administration de 2005 (abrogée depuis), le Bulletin officiel de la sécurité sociale limite, à compter du 25 juin 2021, le nombre de repas d'affaires pouvant être exonérés de cotisations, de CSG et de CRDS au titre des frais professionnels.

Avant le 1er avril 2021, les repas d'affaires étaient considérés comme des frais d'entreprise et, à ce titre, exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), opposable depuis le 1er avril 2021, a fait disparaître la notion de frais d'entreprise. Les éléments auparavant qualifiés de frais d'entreprise sont désormais qualifiés de frais professionnels et traités comme tels.

Sans changement, pour que les repas d'affaires soient exonérés, ils doivent avoir un caractère exceptionnel et constituer des frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du salarié et dans l'intérêt de l'entreprise.

En outre, il ne doit pas y avoir d'abus manifeste.

Dans une version actualisée au 25 juin 2021, le BOSS précise ce qu'il faut entendre par « abus manifeste » : en effet, dans une mise à jour du BOSS datée du 25 juin 2021, la direction de la sécurité sociale a réintroduit la limitation du nombre de repas d'affaires pouvant être exonérés au titre des frais professionnels.

Ainsi, depuis cette date, il est considéré qu'il n'y a pas abus manifeste lorsque le salarié bénéficie de 1 repas d'affaires par semaine ou de 5 repas par mois.

Lorsque ce quota est dépassé, les repas sont en revanche considérés comme des avantages en nature, qui doivent donc être réintégrés dans l'assiette des cotisations, de la CSG et de la CRDS.

V- Prévoyance : le maintien des garanties en cas d'activité partielle devient une condition du caractère collectif du régime

Le dispositif légal de maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas d'activité partielle vient à échéance au 30 juin 2021. Il est néanmoins pérennisé, via une instruction de la Direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021, dans le cadre des conditions d'exonération des contributions patronales de protection sociale complémentaire, au niveau de l'appréciation du caractère collectif des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

- 1) Caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire

Les contributions patronales au financement de garanties de protection sociale complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations dans une certaine limite, si ces garanties répondent à

diverses conditions, et notamment celle d'avoir un caractère collectif et obligatoire.

En cas de suspension du contrat de travail, l'administration avait précisé en 2009 que, pour conserver un caractère collectif et obligatoire, l'affiliation du salarié au régime de protection sociale complémentaire devait être maintenue pendant la période durant laquelle le salarié bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire assuré par l'employeur ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

En 2011, l'ACOSS avait souligné que les garanties devaient être maintenues pendant les périodes d'activité partielle, sauf à faire perdre au régime son caractère collectif et obligatoire.

Cela étant, aucun texte ne précisait l'assiette de financement.

Pour y remédier dans le contexte de l'activité partielle, la 2e loi d'urgence sanitaire de l'été 2020 a mis en place un dispositif de maintien des garanties de prévoyance complémentaire (hors retraite supplémentaire), assorti de règles de financement, pour la période allant, après prolongations, du 12 mars 2020 au 30 juin 2021.

- 2) Au 1er juillet 2021, intégration à la doctrine sur le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale

Le dispositif légal de maintien des garanties de prévoyance en cas d'activité partielle vient donc à échéance au 30 juin 2021.

L'administration en maintient le principe, en l'intégrant aux critères d'appréciation du caractère collectif d'un régime en cas de suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur.

De fait, ces règles deviennent, à partir du 1er juillet 2021, une condition du régime social de faveur attaché aux régimes de prévoyance à caractère collectif et obligatoire. Une « incitation » de taille...

Mais au-delà de la stricte question du chômage partiel, l'administration affine sa doctrine globale d'obligation de maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail indemnisée.

- 3) Maintien des garanties pendant les périodes de suspension du contrat indemnisées par l'employeur

Pour avoir un caractère collectif, les régimes de protection sociale complémentaire doivent prévoir le maintien des garanties durant les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées par l'employeur. Il peut donc s'agir, notamment, d'arrêts de travail liés à une maladie, un congé de maternité ou un accident, ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée (APLD), dès lors qu'elles sont indemnisées.

Pour les périodes durant lesquelles le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, l'instruction précise qu'il en va de même (sauf la retraite supplémentaire). L'administration vise ici, en particulier, l'activité partielle ou l'APLD, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (ex. : congé de reclassement, congé de mobilité). La retraite supplémentaire étant, dans ces hypothèses, évacuée du champ de l'obligation de maintien des garanties, cela signifie que les régimes concernés sont libres de prévoir ou non le

maintien de ces garanties. En revanche, les garanties de prévoyance (y inclus Frais de santé) doivent être maintenues.

4) Financement des garanties maintenues

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, devra être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit).

La part salariale sera aussi due (sauf là encore si un maintien à titre gratuit est prévu).

5) Assiette des contributions

Lorsque l'assiette des contributions finançant le régime est déterminée par référence aux revenus d'activité soumis à cotisations ou contributions sociales du salarié (rémunération mensuelle ou annuelle, brute ou nette), il conviendra de retenir une assiette reconstituée en tenant compte de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (ex. : activité partielle), en lieu et place du revenu d'activité auquel elle se substitue, augmentée le cas échéant des indemnités complémentaires versées par l'employeur.

Un acte de droit du travail peut néanmoins prévoir d'autres règles :

- soit le maintien des assiettes de cotisations et de prestations applicables avant à la suspension du contrat de travail, dès lors qu'elles permettent d'assurer aux salariés un niveau de prestation plus élevé ;
- soit que les contributions et prestations sont assises sur une reconstitution de la rémunération mensuelle des salariés soumise à cotisations de sécurité sociale (moyenne des 12 derniers mois).

6) Calcul des limites d'exclusion d'assiette des contributions patronales

Les contributions patronales finançant des garanties de protection sociale complémentaire à caractère collectif et obligatoire sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans des limites fixées par la réglementation de sécurité sociale.

Pour les périodes de suspension du contrat avec maintien des garanties, les limites d'exonération des contributions patronales de protection sociale complémentaire sont calculées sur l'assiette retenue pour le calcul des cotisations ou primes et prestations.

7) Délai de mise en conformité

L'administration a prévu un temps pour permettre aux acteurs d'adapter en tant que de besoin leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Le délai accordé dépend, notamment, de la nature de l'acte fondateur du régime de prévoyance (accord collectif ou référendaire, décision unilatérale de l'employeur).

- Accord collectif ou accord référendaire : pour tenir compte des délais inhérents à la négociation collective, l'instruction donne aux employeurs et partenaires sociaux jusqu'à la fin 2024 pour mettre à jour l'acte fondateur du régime, lorsque

celui-ci est un accord collectif (convention collective, accord de branche, accord d'entreprise), ou un accord référendaire.

Mais ceci à une condition : il faut qu'au 1er janvier 2022, le contrat collectif souscrit par l'entreprise avec l'organisme assureur soit bien à jour du maintien des garanties dans les conditions de l'instruction nouvelle.

Si cette condition est remplie, le caractère collectif et obligatoire du régime ne pourra pas être remis en cause pour non-conformité de l'accord collectif ou de l'accord référendaire avant le 1er janvier 2025.

- Décision unilatérale de l'employeur : pour les garanties mises en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE), les DUE devront être mises en conformité au plus tard pour le 1er juillet 2022, à condition que le contrat d'assurance soit conforme dès le 1er janvier 2022.

Même en l'absence de mise à jour des actes de droit du travail (accord de branche, d'entreprise, DUE, etc.) et du contrat collectif souscrit par l'entreprise auprès de l'organisme assureur, le caractère collectif et obligatoire ne sera pas remis en cause si, du 1er juillet au 31 décembre 2021, l'entreprise continue d'appliquer les dispositions de l'instruction DSS du 16 novembre 2020 sur le maintien des garanties de prévoyance aux salariés en activité partielle.

VI- Les contributions formation et la taxe d'apprentissage transférées aux URSSAF à partir de 2022

Une ordonnance publiée au JO du 24 juin 2021 organise le transfert aux URSSAF du recouvrement des contributions légales à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, qui sera donc effectif au 1er janvier 2022. L'ordonnance adapte aussi le régime de la taxe d'apprentissage, pour maintenir les possibilités de dépenses imputables existantes.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait programmé le transfert aux URSSAF du recouvrement de la contribution à la formation professionnelle, du 1 % CPF-CDD, de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Initialement prévu pour 2021, ce transfert a ensuite été décalé d'un an. La loi de finances pour 2020 l'a donc prévu pour le 1^{er} janvier 2022, sous réserve de modalités à définir par ordonnance. Cette ordonnance vient de paraître et sera précisée et complétée par des décrets d'application, à paraître courant 2021.

1) Contributions dont le recouvrement est transféré dès 2022

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour les sommes dues à compter de cette date, les employeurs devront donc verser aux URSSAF :

- la contribution légale à la formation professionnelle ;
- le 1 % CPF-CDD ;
- la taxe d'apprentissage (part principale et solde) ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), due par les employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas un quota minimum d'alternants à l'effectif moyen annuel.

Certaines de ces contributions seront versées aux URSSAF selon la même périodicité et aux mêmes échéances que les cotisations de sécurité sociale, d'autres une fois l'an.

Le code CTP URSSAF sera le suivant

- pour les contributions légales à la formation : CTP 959 pour les moins de 11 salariés, CTP 971 pour les 11 salariés et plus, CTP 981 pour les entreprises de travail temporaire de 11 salariés et plus, et CTP 987 pour le 1 % CPF-CDD ;
- côté taxe d'apprentissage : CTP 992 pour la part principale de taxe d'apprentissage hors Alsace-Moselle (0,59 %) et CTP 993 pour la taxe d'apprentissage en Alsace-Moselle (0,44 %).

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif.

Déclaration en DSN et date d'exigibilité		
	Déclaration en DSN	Paiement
<ul style="list-style-type: none"> • Contribution légale à la formation • 1 % CPF-CDD • Taxe d'apprentissage (part principale) (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensuelle (5 ou 15 du mois suivant la période d'emploi) • Première déclaration en DSN : 5 ou 15 février 2022 (mois de janvier 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensuel ou, pour les TPE concernées, trimestriel • Premier paiement aux URSSAF : -5 ou 15 février 2022 (au titre de janvier 2022) pour les « mensuels » ; -15 avril 2022 (au titre des mois de janvier à mars 2022) pour les TPE « trimestrielles »
Solde de taxe d'apprentissage de 0,09 % (hors Alsace-Moselle uniquement)	<ul style="list-style-type: none"> • Annuelle (5 ou 15 mai) • Première déclaration en DSN : 5 ou 15 mai 2023 (solde de taxe dû au titre de 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> • Annuel • Premier paiement aux URSSAF : 5 ou 15 mai 2023 (solde de taxe dû au titre de 2022)
Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)	<ul style="list-style-type: none"> • Annuelle (5 ou 15 avril) • Première déclaration en DSN : 5 ou 15 avril 2023 (solde de taxe dû au titre de 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> • Annuel • Premier paiement aux URSSAF : 5 ou 15 avril 2023 (solde de taxe dû au titre de 2022)
(1) Hors Alsace-Moselle, la fraction principale correspond à 0,59 % (soit 87 % de la taxe de 0,68 %). En Alsace-Moselle, la fraction principale correspond à la totalité de la taxe de 0,44 %.		

2) Reversement et affectation des contributions

L'ordonnance précise que les URSSAF reverseront les contributions recouvrées à France compétences, qui procédera ensuite à l'affectation des fonds.

Par exception, hors Alsace-Moselle, la part du solde de taxe d'apprentissage (0,09 point) recouvrée par les URSSAF et les sera versée à la Caisse des dépôts et consignations (sauf bien entendu

les versements directs des employeurs sous forme de subventions aux CFA).

3) Dépenses déductibles ou imputables sur la taxe d'apprentissage

Actuellement, les employeurs peuvent déduire de la fraction de 87 % de la taxe d'apprentissage (100 % en Alsace-Moselle), sous certaines conditions, les dépenses afférentes à CFA d'entreprise dont dispose l'employeur ou à des offres nouvelles de formation par apprentissage.

Ces dépenses sont déductibles dans une limite de 10 % de la fraction de taxe concernée.

L'ordonnance maintient ce principe. Cela étant, les modalités en seront sans doute adaptées par décret, pour tenir compte du transfert du recouvrement aux URSSAF.

Le réseau des URSSAF a déjà prévu que ces déductions seront déclarées sous le CTP 994 « TA déduction CFA et offre nouvelle.

S'agissant des subventions aux CFA, l'ordonnance prévoit un versement direct.

4) À partir de 2024, recouvrement URSSAF possible sur option des branches pour certaines contributions conventionnelles

L'ordonnance prévoit qu'il sera possible, à partir de 2024, de confier aux URSSAF le recouvrement des contributions conventionnelles supplémentaires de la formation professionnelle prévues par un accord national professionnel.

Il s'agira d'une possibilité ouverte aux partenaires sociaux des branches concernés, et non d'une obligation. Néanmoins, les partenaires sociaux garderont la possibilité d'opter pour une collecte par les opérateurs de compétences (OPCO).

L'ordonnance ouvre également la possibilité, à partir de 2024, de confier aux URSSAF le recouvrement des contributions conventionnelles de dialogue social destinées à financer le paritarisme mises en place par accord de branche, professionnel ou interprofessionnel étendu.

En attendant l'ouverture de la possibilité de confier le recouvrement des contributions conventionnelles de dialogue social aux URSSAF (2024), **l'ordonnance autorise les OPCO à recouvrer ces contributions jusqu'au 31 décembre 2023.**

VII- Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

▪ **Négociations en cours :**

- Renégociation de l'accord formation professionnelle
- Réflexions sur les comptes prévoyance et santé

▪ **Accords signés et en cours d'extension :**

- L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance a été signé par la CFDT, la CFTC, FO et la CFE CGC. Il prolonge d'un an la cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%

- L'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN des fournitures dentaires a été signé par la CFDT.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 15 septembre 2021.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation en cours :**
 - Comptes prévoyance et santé
- **Négociation à venir**
 - Garanties de protection sociale complémentaire en cas d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 7 septembre 2021.**

➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

- **Négociations à venir :**
 - Premières réflexions sur l'égalité hommes/femmes
 - Point sur les éléments relatifs à la négociation sur la Pro A
- **Accords en cours de signature :**
 - L'accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place du télétravail dans la branche.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **8 septembre 2021**

VIII– Jurisprudence

- **Le débat sur le calcul de la cotisation des entreprises au SSTI porté devant le Conseil constitutionnel**

Selon le code du travail, les cotisations dues par les employeurs lorsqu'ils adhèrent à un SSTI doivent être calculées au regard du nombre de salariés.

En 2018, dans un arrêt publié dans son rapport annuel, la Cour de cassation avait rejeté la pratique consistant à fixer le montant de la cotisation au SSTI en fonction des risques spécifiques du poste de travail et de la masse salariale.

Elle avait alors posé comme principe que la cotisation doit être fixée à une somme, par salarié équivalent temps plein de l'entreprise, correspondant au montant total des dépenses engagées par le SSTI auquel adhère l'employeur rapporté au nombre total de salariés pris en charge par l'organisme (cass. soc. 19 septembre 2018, n° 17-16219 FSPBRI).

Le principe dégagé par la Cour de cassation en 2018 n'a pas permis de clore totalement le débat et laissait subsister un doute sur la façon de calculer la cotisation au SSTI.

En effet, dans sa solution, la Cour de cassation a fait référence à une cotisation calculée « par salarié équivalent temps plein ».

C'est ainsi que, saisi d'un litige opposant une entreprise réclamant un trop-perçu de cotisations à son SSTI, un tribunal judiciaire a posé une question prioritaire de constitutionnalité, que la Cour de cassation a accepté, le 16 juin 2021, de transmettre au Conseil constitutionnel.

La Cour estime en effet qu'il résulte de sa jurisprudence de 2018 que la cotisation doit être calculée en fonction des effectifs appréciés, non par unité de salarié, mais selon les dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Or, qui dit article L. 1111-2, dit en principe prorata en cas de temps partiel.

Dès lors, se baser sur les règles de décompte de l'effectif prévues par cet article crée « une différence de calcul de cotisations selon la proportion respective de salariés employés à temps plein ou à temps partiel au sein de chaque entreprise »... une différence de traitement qui est susceptible de ne pas être justifiée selon la Cour de cassation.

En effet, rendre le montant de la cotisation de chaque entreprise adhérente à un SSTI proportionnelle à la durée du travail des salariés est de nature à créer une disparité, alors qu'un salarié à temps partiel bénéficie du même suivi médical qu'un salarié à temps plein.

Reste à attendre désormais la décision du Conseil constitutionnel.

Cass. soc. 16 juin 2021, n° 21-40006 FSB

▪ Procédure disciplinaire : le rôle du supérieur hiérarchique

Selon le code du travail, une faute du salarié ne peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où « l'employeur » en a eu connaissance.

La Cour de cassation estime que l'employeur, au sens de l'article L. 1332-4 du code du travail, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

Dans la deuxième affaire, un salarié avait fait l'objet le 4 janvier 2013 d'un avertissement. Au final il a été licencié pour faute grave, pour d'autres faits commis le 30 décembre 2012.

En l'occurrence, la responsable hiérarchique du salarié avait été avisée des faits ayant motivé le licenciement dès le 31 décembre 2012, mais elle n'avait prévenu la direction que le 15 janvier 2013.

Par conséquent, l'employeur devait être regardé comme informé de l'ensemble des faits fautifs commis avant le 4 janvier 2013, de sorte qu'il avait épuisé son pouvoir disciplinaire en prononçant l'avertissement. Il ne pouvait plus prononcer par la suite un licenciement pour des faits antérieurs à cette date.

Cass. soc. 23 juin 2021, n° 20-13762 FSB et Cass. soc. 23 juin 2021, n° 19-24020 FSB

- **Transfert volontaire du contrat de travail : l'obligation de maintenir les droits justifie les différences entre salariés**

En cas de transfert légal des contrats de travail par suite d'une opération de restructuration, l'obligation du nouvel employeur de maintenir les droits des salariés transférés justifie des différences de traitement avec les autres salariés.

Il en va de même en cas de transfert conventionnel.

Dans deux arrêts du 23 juin 2021, la Cour de cassation a eu à trancher sur cette problématique des différences de traitement dans le cadre d'une « application volontaire » de l'article L. 1224-1 du code du travail. Il s'agit de la situation où deux entreprises organisent le transfert des contrats de travail sans que les conditions légales ne soient remplies. Dans ce cas, les différences de traitement entre les salariés transférés et les autres salariés sont-elles également justifiées ?

La Cour de cassation pose pour principe que « **l'obligation à laquelle est tenu le nouvel employeur, en cas de reprise du contrat de travail du salarié d'une entreprise par application volontaire de l'article L. 1224-1 du code du travail, de maintenir à son bénéfice les droits qui lui étaient reconnus chez son ancien employeur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés** ».

Cass. soc. 23 juin 2021, n° 18-24809 FSB