

1,5 MILLIARD D'EUROS

Soit le montant total des exonérations de cotisations sociales liées à l'apprentissage en 2023, selon un rapport de l'Inspection générale des finances et de l'inspection générale des affaires sociales, publié le 5 septembre 2024.

► NOUVEAUTÉS DU BOSS : RÉDUCTIONS TARIFAIRES EN FAVEUR DES SALARIÉS SUR LES BIENS ET SERVICES VENDUS PAR L'ENTREPRISE

Pour mémoire, la tolérance, dont le principe est inchangé, est la suivante (BOSS, Avantages en nature, § 1005, 01/10/2024) :

► Les réductions tarifaires sur les biens et services vendus par l'entreprise **ne sont pas soumises à cotisations** dès lors qu'elles **n'excèdent pas 30 %** du prix de vente public (l'avantage correspondant est donc « négligé »).

► Lorsque la remise **dépasse 30 %** du prix de vente public (réduction supérieure à 60 % ou attribution gratuite), **il y a avantage en nature à soumettre en totalité à cotisations.**

Une mise à jour du BOSS entrée en vigueur depuis le 1^{er} octobre clarifie la section relative à la fourniture gratuite ou à tarif préférentiel de biens ou services vendus par l'entreprise :

AVANT LA MISE À JOUR

Le BOSS visait « **les biens ou services réalisés par l'entreprise qui emploie le salarié** » et excluait « **les produits ou services acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise** ».

DÉSORMAIS

Le BOSS vise « **tous les biens ou services vendus par l'entreprise employant le salarié** ».

De plus, une précision est apportée concernant les réductions **sur les biens non alimentaires** qui ne peuvent plus être vendus au public : **lorsque la remise dépasse le plafond de réduction maximale autorisée fixé à 50 %** du prix de vente public normal (TTC), la totalité de l'avantage en nature **doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales** (BOSS, Avantages en nature, § 1070, 01/10/2024).

► LA PROPOSITION DE MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME UNIQUE D'ALLÈGEMENT DE COTISATIONS DÉGRESSIF

Sur demande d'Elisabeth Borne, le rapport remis le 3 octobre 2024 au Premier ministre Michel Barnier, par les deux économistes Antoine Bozio et Étienne Wasmer fait un point sur les politiques d'exonérations de cotisations sociales accompagné de propositions de réforme.

Le rapport examine **différents scénarios** pour que les dispositifs d'exonérations générales de cotisations sociales soient plus à même de favoriser la progression des salaires, en tenant compte de leurs effets sur l'emploi, les entreprises et la dépense publique.

Le scénario central est le suivant : **une moindre dégressivité du barème des allègements de cotisations** pour encourager la dynamique salariale, sans financement par un autre prélèvement obligatoire.

Le rapport propose aussi une variante pour les jeunes salariés. Ainsi, **pour les jeunes de moins de 26 ans rémunérés jusqu'à 1,2 SMIC**, les employeurs conserveraient le barème d'exonération actuellement en vigueur, plus avantageux.

Ces propositions semblent inspirer le gouvernement dans la rédaction du PLFSS de 2025.

► DERNIÈRES JURISPRUDENCES EN DROIT SOCIAL

AT/MP : PRÉCISION SUR LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Dans un arrêt du 5 septembre 2024, la Cour de cassation apporte une précision quant à la période d'interruption de la **prescription biennale** applicable aux actions tendant à la reconnaissance d'une faute inexcusable lorsque la victime a introduit une procédure de conciliation devant la caisse primaire d'assurance maladie.

Les juges ont considéré que l'effet interruptif de cette procédure ne cesse qu'à compter de la date à laquelle les parties ont connaissance du **résultat définitif de la conciliation** portant d'une part, **sur le principe de la faute inexcusable** de l'employeur, et, d'autre part, sur **ses conséquences indemnitaires**.

Par cet arrêt, la Haute juridiction a sans doute souhaité réaffirmer sa position en faveur d'une amélioration de la réparation des sinistres liés au travail. Au regard de l'évolution de la jurisprudence, il aurait ainsi été inconcevable que l'indemnisation du travailleur puisse être empêchée ou précipitée par la reprise du délai de prescription dans le cadre d'une procédure amiable dans laquelle un employeur avait lui-même reconnu l'existence de sa faute inexcusable. De la même manière, si le recours de la victime avait finalement été jugé irrecevable, la procédure de règlement amiable devant les caisses aurait sérieusement été fragilisée.

💡 NOTRE CONSEIL :

En pratique, il serait judicieux que les procès-verbaux des caisses faisant état d'une conciliation partielle **mentionnent expressément la solution dégagée** par cette jurisprudence afin d'éviter que la question de la prescription ne vienne s'immiscer dans les discussions relatives à l'évaluation et à l'indemnisation des préjudices personnels de la victime.

Cass. civ., 2e ch., 5 septembre 2024, n° 22-16220

ACCORD DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION : SI LE SALARIÉ A TRAVAILLÉ MOINS QUE PRÉVU, LA RÉCUPÉRATION DU TROP-VERSÉ N'EST PAS TOUJOURS POSSIBLE

Un dispositif conventionnel d'aménagement du temps de travail de type « modulation » peut prévoir le lissage de la rémunération. L'accord peut ainsi prévoir une rémunération lissée indépendante de l'horaire réel effectué au cours de chaque mois. La rémunération est alors calculée **en fonction de l'horaire mensuel moyen** (c. trav. art. L. 3121-44 de nos jours ; c. trav. art. L. 3122-5 en 2014 à la date de l'accord en cause).

Si, in fine, le salarié a travaillé moins que prévu, une régularisation en sa défaveur est possible, afin de permettre à l'employeur de récupérer le trop perçu par l'intéressé. Toutefois, l'accord collectif peut prévoir que la régularisation est **impossible** si le déficit d'heures travaillées relève d'une **insuffisance de planification de l'employeur**.

En l'espèce, faute pour l'employeur de produire le moindre **élément relatif à une planification de nature à prévoir des périodes hautes d'activité différentes de celles prévues en principe par l'accord collectif**, il ne peut pas opérer de régularisation.

💡 NOTRE CONSEIL :

Ainsi, cet arrêt rappelle que c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien planifié son activité et que le déficit d'heures travaillées est bien imputable au salarié en raison d'une mauvaise gestion de son temps de travail.

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 22-21422



INAPTITUDE : LE JUGE DOIT VÉRIFIER SON ORIGINE PROFESSIONNELLE, AU MOINS PARTIELLE, MÊME EN PRÉSENCE D'UNE EXPERTISE MÉDICALE RECONNAISSANT UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Pour que les règles d'indemnisation du licenciement spécifiques aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent, l'inaptitude du salarié doit avoir, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie. Si une expertise médicale estime que l'accident dont a été victime le salarié est un accident du travail, **cette qualification ne dispense pas les juges du fond de leur devoir de vérifier que l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail**.

D'une part, cet arrêt rappelle que les juges du fond doivent **vérifier par eux-mêmes** que l'inaptitude est bien d'origine professionnelle, au moins partiellement. Le fait qu'une expertise médicale ait reconnu le caractère professionnel de l'accident ne dispense pas les juges du fond de procéder à cette vérification.

💡 NOTRE CONSEIL :

D'autre part, les employeurs doivent eux être **particulièrement vigilants** lorsqu'ils procèdent au licenciement d'un salarié inapte. Ils doivent s'assurer de ne pas commettre d'erreur d'appréciation sur l'origine de l'inaptitude et de ne pas méconnaître les droits du salarié.

Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 22-24703