

PRESENTATION DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023 DU 23 DECEMBRE 2022

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 a été définitivement adopté par l'Assemblée Nationale le 2 décembre sans vote après plusieurs recours par la Première Ministre à l'article 49.3 de la Constitution.

Amputée de 12 articles censurés par le Conseil Constitutionnel, la loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023 a finalement été publiée le 24 décembre.

Les articles censurés par le Conseil Constitutionnel

Plusieurs articles adoptés par le Parlement, jugés contraires à la Constitution, ont été supprimés de la version publiée de la loi. Il en est ainsi des deux dispositions ci-dessous :

- l'obligation pour les employeurs de verser une somme au moins égale au montant des indemnités journalières de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption dès le premier cycle de paie suivant l'absence du salarié ;
- l'assouplissement de la procédure de renouvellement du congé de présence parentale avant le terme des trois ans.

La restriction du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail prescrit à l'occasion d'une téléconsultation, qui pourrait avoir un impact sur les absences pour maladie, a également été censurée par le Conseil constitutionnel.

La LFSS table sur un déficit social de 7,1 milliards d'euros en 2023, en amélioration par rapport à 2022 (-18,9 milliards d'euros) et après le record de 2020 (près de 39 milliards).

Un certain nombre de mesures développées ci-dessous sont susceptibles d'intéresser les services RH des entreprises.

CONTROLE URSSAF

Durée des contrôles

À partir du 1er janvier 2023, les contrôles Urssaf visant les entreprises de moins de vingt salariés (et non plus dix comme aujourd'hui) ne peuvent s'étendre sur une période supérieure à trois mois, comprise entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations. Cette extension était déjà mise en œuvre à titre expérimental depuis 2018.

La LFSS ajoute par ailleurs deux nouveaux cas dans lesquels la limitation de la durée du contrôle ne sera pas applicable. Ainsi la limitation de la durée de contrôle ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- travail dissimulé ;

- obstacle à contrôle ;
- abus de droit ;
- comptabilité insuffisante ou documentation inexploitable ;
- demande de report d'une visite de l'agent de contrôle par le cotisant,
- transmission tardive ou caractère inexploitable de la documentation demandée par l'agent

Groupe

La LFSS permet l'utilisation des informations et documents obtenus par les agents lors d'un contrôle d'une autre société du groupe, à condition d'informer le contrôlé de la teneur et de l'origine des documents ou informations ainsi obtenues. Si la personne contrôlée le demande, l'agent doit aussi lui fournir une copie de ces documents ou informations.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions et garanties applicables à cette utilisation de documents ou d'informations ainsi que le délai d'information de la personne contrôlée.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE & LA FRAUDE

Donneur d'ordre/obligation de vigilance/modulation des sanctions

La LFSS prévoit des sanctions à l'encontre du donneur d'ordre qui méconnaît son obligation de vigilance (obligation de vérifier que son cocontractant est à jour de ses déclarations et paiements des cotisations et de l'absence de travail dissimulé), sanctions proportionnées à la gravité des faits. Par ailleurs les sanctions encourues tiendraient compte de la réitération ou non des manquements.

Cyber-enquête

Les agents de contrôle de l'inspection du travail, les agents de contrôle du travail illégal des organismes de sécurité sociale et des caisses de MSA, et les agents de Pôle emploi chargés de la prévention des fraudes, qui disposent déjà de pouvoirs de police judiciaire, voient leurs prérogatives étendues. Ils disposeront désormais également de pouvoirs de cyber-enquête, uniquement pour les « infractions de travail illégal commises par la voie des communications électroniques », « lorsque les nécessités de l'enquête le justifient ».

INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL COVID

Les arrêts maladie dérogatoires liés au COVID19 sont prolongés jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Ainsi, en cas de contamination par le virus établie par un test PCR ou antigénique, les assurés ne pouvant continuer à travailler (ni télétravailler), pourront bénéficier d'un arrêt de travail établi par l'assurance maladie après une déclaration en ligne. Cet arrêt sera indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence, et ne sera pas pris en compte dans les durées maximales de versement des indemnités journalières.

Les salariés arrêtés bénéficieront en outre de l'indemnité complémentaire, sans condition d'ancienneté ni délai de carence.

HEURES SUPPLEMENTAIRES : DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES POUR LES ENTREPRISES DE 20 A 249 SALARIES

La LFSS pour 2023 vient codifier (article L.241-18-1 du code de la sécurité sociale) le dispositif de déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de 20 à 249 salariés créé par la loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022.

Le législateur en a profité pour aligner les modalités d'imputation de la déduction sur le dispositif existant pour les entreprises de moins de 20 salariés qui bénéficiaient avant même la loi « pouvoir d'achat » d'une telle mesure d'allègement. Ainsi, la déduction est désormais imputée sur les cotisations dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié, et non sur les seules cotisations dues au titre de la majoration de l'heure supplémentaire. Cette modification s'applique aux cotisations dues pour les heures réalisées depuis le 1er octobre 2022.

La loi prévoit par ailleurs que le bénéfice de la déduction forfaitaire s'applique également aux rémunérations versées aux salariés dans le cadre de la monétisation de leurs RTT.

DECLARATIONS SOCIALES

Versements autres que des salaires

Les employeurs qui versent à leurs salariés des sommes, autres que des salaires, imposables ou soumises à cotisations ou contributions sociales, ou des prestations sociales figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget devront déclarer ces sommes via la DSN.

Caisses de congés payés du BTP

Un décret devra préciser les modalités particulières de déclaration des sommes versées au titre des rémunérations dues à l'occasion des périodes de congés des salariés relevant des caisses de congés payés du BTP.

Correction de DSN

Les organismes de sécurité sociale peuvent réaliser des vérifications d'exhaustivité, de conformité et de cohérence sur les données déclarées. Le cas échéant, les déclarants sont tenus d'effectuer les corrections requises. Si le déclarant ne procède pas lui-même aux corrections, les organismes peuvent les réaliser, en prenant en compte les demandes de correction de l'ensemble des organismes et administrations.

TRANSFERT A LA BRANCHE FAMILLE DU FINANCEMENT DES INDEMNITES LIEES AU CONGE MATERNITE

La LFSS prévoit qu'il revient désormais à la branche famille de la sécurité sociale « d'assurer le remboursement d'une fraction de 60 % du montant des indemnités ou allocations versées » au titre du congé maternité et du congé d'adoption. Elle continue également de prendre en charge la totalité du montant des indemnités ou allocations versées au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé de deuil.

Le transfert, applicable aux prestations dues à compter du 1er janvier 2023, prend la forme d'un remboursement par la Cnaf à la branche maladie.

COTISATIONS RETRAITE AGIRC-ARRCO : REPORT DU TRANSFERT

L'entrée en vigueur du transfert du recouvrement et du contrôle des cotisations AGIRC-ARRCO aux URSSAF, prévu par la LFSS pour 2020 et une première fois reportée par décret au 1er janvier 2023 en raison de l'épidémie de Covid-19, est de nouveau différée d'un an.