

Le montant net social

Décret n°2023-1378 du 28 décembre 2023, Article R.3243.1 du Code du travail

Depuis le **1^{er} juillet 2023**, les bulletins de paie de l'ensemble des salariés doivent mentionner le « montant net social ».

Depuis le **1^{er} janvier 2024**, ce « montant net social » doit être déclaré via la DSN et devient une ressource à prendre en compte pour le calcul du RSA et de la prime d'activité.

Le montant net social correspond à la formule suivante :

Ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés (1) ———
Cotisations et contributions salariales qui leur sont applicables (2)

1 – Définition du montant brut

Éléments pris en compte - L'ensemble de la rémunération brute du salarié est pris en compte, indépendamment des exonérations, déductions, abattements ou franchises applicables et de l'assujettissement fiscal ou social.

Ces revenus sont pris en compte même en cas de saisies sur salaire, ou de créances de pension alimentaire.

Les gratifications de stage étant des rémunérations, elles doivent également être prises en compte.

Éléments non pris en compte - Les données de paie qui ne sont pas des revenus et, par exception, certains éléments de revenus qui restent totalement non pris en compte n'entrent pas dans les éléments à intégrer.

Le BOSS donne une liste, non exhaustive, des éléments à ne pas prendre en compte dans le montant net social, notamment :

- Remboursements de frais professionnels, dans la limite de chacun de leurs plafonds d'exonération (nourriture, grand déplacement, trajet domicile-travail, indemnité forfaitaire de télétravail ...);
- Avantages en nature ou en espèces exemptés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (nourriture, avantages tarifaires, activités sociales et culturelles des CSE);

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

Le montant net social

Jurisprudence

Alcootest : la possibilité pour l'employeur de refuser la contre-expertise demandée tardivement par le salarié

Cass. soc. 6 décembre 2023, n° 22-13460

Le conseil

Organiser son agenda social 2024 – Relations collectives

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

- Part patronale pour le financement des garanties collectives à la complémentaire santé obligatoire et des options individuelles rattachées à ces garanties, ainsi que pour le financement des garanties collectives et le versement santé.

2 – Déductions des cotisations et contributions sociales applicables

Les contributions et cotisations salariales effectivement payées par le salarié doivent être déduites, c'est-à-dire :

- toutes les cotisations et contributions obligatoires d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié rendues obligatoires par la loi, c'est-à-dire applicables quel que soit le secteur d'activité ou leur statut ;
- les cotisations salariales à la complémentaire santé ;
- les contributions à la charge du salarié pour le financement des garanties collectives.

3 – Affichage du montant net social sur le bulletin de paie

Mention obligatoire du bulletin de paie - La mention du « montant net social » figure dans la liste des mentions obligatoires du bulletin de paie mentionnée à l'article R.3243-1 du Code du travail et est ajoutée parmi les informations normalisées dans le modèle du bulletin de paie défini par arrêté.

Il est mentionné sur une ligne dédiée, après le total des cotisations et avant le net à payer avant impôt.

« **Montant net social** » **négatif** - Si le calcul du « montant net social » conduit à un résultat négatif, il doit être affiché sur le bulletin de paie, même si le net à payer est égal à 0. En cas de trop-perçu, le montant net social doit être indiqué avec une valeur négative, si l'employeur en demande le remboursement au salarié.

Impact d'une erreur dans le bulletin de paie - Le « montant net social » est celui qui correspond aux salaires versés lors de l'échéance de paie. Ce montant est toujours rattaché à la période de versement.

Par conséquent, si la paie est erronée mais que le calcul du « montant net social » déclaré et affiché sur les bulletins de paie est cohérent avec les rémunérations versées, le « montant net social » affiché au titre du mois des erreurs n'a pas à être corrigé. De même, le « montant net social » qui correspond à la période où ces erreurs seront corrigées tiendra compte de ces corrections.

En revanche, si c'est le « montant net social » qui est erroné, ce dernier doit être corrigé et un bulletin de paie rectifié doit être envoyé au salarié.

Un arrêté officiel devrait bientôt paraître pour fixer le nouveau modèle de bulletin de paie, cependant, il ne sera pas obligatoire de l'utiliser.

Jurisprudence

Alcootest : la possibilité pour l'employeur de refuser la contre-expertise demandée tardivement par le salarié

Cass. soc. 6 décembre 2023, n° 22-13460

FAITS – Un conducteur de bus a été licencié à la suite d'un contrôle d'alcoolémie, effectué lors de sa prise de poste, ayant révélé qu'il présentait un taux d'alcool de 0,28 gramme par litre de sang.

Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun, le taux maximal d'alcoolémie autorisé est fixé à 0,2 gramme d'alcool par litre de sang (C. route art. R 234-1).

La possibilité de recourir au contrôle d'alcoolémie était prévue par le règlement intérieur. Ce dernier prévoyait également la possibilité pour le salarié de demander une contre-expertise sans préciser de délai.

A l'occasion de l'entretien préalable à son licenciement, **qui s'est tenu plus de 10 jours après le test d'alcoolémie**, le salarié a demandé une contre-expertise en procédant à un examen sanguin, ce que l'employeur a refusé.

Le salarié a alors saisi le Conseil de Prud'hommes en contestation de son licenciement, estimant que le licenciement était injustifié en raison du refus de l'employeur de procéder à une contre-expertise pourtant prévue par le règlement intérieur.

DECISION – La Cour de cassation a estimé qu'il ne peut pas être tiré de conséquences du refus de l'employeur de faire procéder à l'examen sanguin à titre de contre-expertise prévue par le règlement intérieur dans la mesure où la demande était tardive. En effet, l'objet de cet examen biologique est de permettre à l'intéressé de contester les résultats du contrôle d'alcoolémie, ce qui impose que le prélèvement sanguin soit réalisé dans le plus court délai possible.

Elle a ensuite retenu qu'en l'absence du contrôle d'alcoolémie, le salarié aurait conduit son bus sous l'emprise d'un état alcoolique susceptible de qualification pénale. Elle a donc décidé que le licenciement était pourvu d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

CONCLUSION - Un employeur peut parfaitement refuser la contre-expertise sollicitée par un salarié à la suite d'un contrôle d'alcoolémie quand il la demande tardivement.

Il importe peu que le règlement intérieur, ne stipule pas que la demande du salarié doit nécessairement être formulée dans les suites immédiates du contrôle. Cela n'empêche pas l'employeur de tirer les conséquences d'un test positif en licenciant le salarié.

RAPPEL SUR LA POSSIBILITE D'EFFECTUER UN TEST D'ALCOOLEMIE

L'employeur peut, pour des raisons de santé ou de sécurité, prévoir dans le règlement intérieur ou par note de service une limitation de la consommation d'alcool, voire une interdiction, lorsque ces mesures sont proportionnées au but recherché (C. trav. art. R 4228-20).

Le contrôle d'alcoolémie, pour vérifier l'éventuel état d'ébriété des salariés sur le lieu de travail, n'est possible que s'il est prévu par le règlement intérieur de l'entreprise.

La validité de cette mesure est soumise à une double condition :

- d'une part, que les modalités du contrôle en permettent la contestation, en ouvrant au salarié la possibilité de demander une contre-expertise ;
- et, d'autre part, qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave.

Si ces conditions sont réunies, un contrôle positif peut fonder un licenciement disciplinaire.

Rappelons que l'état d'ébriété ou l'emprise de l'alcool n'est pas nécessairement matérialisée par un taux supérieur à 0,5 gramme d'alcool par litre de sang (qui est le taux prévu par le Code de la route pour les autres véhicules que ceux des transports en commun).

LE CONSEIL du Cabinet

Relations collectives - Organiser son agenda social 2024

Chaque année, un certain nombre d'opérations de dialogue social doivent être organisées auprès de vos instances représentatives du personnel. Retrouvez ci-dessous la liste des principales rencontres à organiser sur l'année.

① Avec le CSE

→ Programmation annuelle des réunions ordinaires du CSE

La périodicité des réunions ordinaires du CSE est fixée par la loi, à défaut d'accord collectif. Pour rappel :

- Petits CSE (entreprises de moins de 50 salariés) : 1 réunion par mois (12 réunions / an)
- Grands CSE (entreprises de 50 salariés et plus) :
 - 1 réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (6 réunions / an)
 - 1 réunion par mois dans les entreprises de 300 salariés et plus (12 réunions / an)

Dans les grands CSE, rappelons qu'au moins 4 réunions par an doivent être consacrées, en tout ou partie, aux attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

☑ Pensez-y : formalités à accomplir auprès de l'inspection du travail, du médecin du travail et de l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale

L'employeur du grand CSE doit :

- Informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier annuel retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail,
- Leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.
- A noter : les ordres du jour des réunions doivent être également transmis pour information à l'inspecteur du travail et à l'agent de services de prévention des organismes de sécurité sociale (même en l'absence de questions relatives à la santé, la sécurité ou les conditions de travail). Les ordres du jour sont transmis au moins 3 jours avant la réunion.

→ Informations consultations récurrentes

Le grand CSE doit être informé et consulté tous les ans (sauf accord collectif fixant une autre périodicité) sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Ces informations-consultations doivent, comme leur nom l'indique, donner lieu à une information du CSE et à une consultation, ce qui implique qu'il reçoive des informations (notamment via la BDESE) et qu'il exprime un avis 📄 (favorable ou défavorable), lequel doit être matérialisé au procès-verbal de la réunion.

→ Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP doit être mis à jour une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Depuis la réforme de la santé au travail (LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021), le CSE doit être consulté (avis 📄) sur chaque mise à jour du DUERP (donc au moins une fois par an).

② Avec les syndicats

A défaut d'accord collectif organisant le contenu et la périodicité de la négociation obligatoire d'entreprise, l'employeur engage, avec les organisations syndicales représentatives (donc, avec les délégués syndicaux) :

- **Tous les ans**, une négociation portant sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
 - Si vous êtes concernés par l'obligation de mettre en œuvre un régime de participation, pensez particulièrement à intégrer, pour cette année, la négociation de dispositifs obligatoires de Partage de la Valeur en cas d'Augmentation Exceptionnelle des Bénéfices - PAEB (Loi Partage de la Valeur du 23 novembre 2023 N°2023-1107). Cette négociation doit intervenir avant le 30 juin 2024 si un accord d'intéressement ou de participation était en vigueur le 23 novembre 2023.
- **Tous les ans**, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.
- **Tous les 3 ans**, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda
URSSAF - Une nouvelle charte du cotisant contrôlé est entrée en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2024.

Nos prochains événements

21 mars 2024 | Formation • Matinée de l'Actualité [Infos / s'inscrire](#)

11 avril 2024 | Formation • Le recrutement de travailleurs étrangers
[Infos / s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !