



**LES PRINCIPALES EVOLUTIONS ET PRECISIONS
APPORTEES PAR LE BOSS SUR LA DOCTRINE
ADMINISTRATIVE**

Comme indiqué dans notre article de ce jour, le site internet du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), issu du travail collaboratif réalisé par l'Acoss (devenue l'Urssaf caisse nationale) et la Direction de la sécurité sociale, a été mis en ligne le 8 mars 2021.

Le BOSS, qui constitue un document de près de 200 pages, a vocation à consolider une grande partie de la doctrine administrative et de la jurisprudence relative au traitement social des périphériques de rémunération.

Le contenu du BOSS se substitue aux circulaires et instructions antérieures.

Son élaboration répond à 3 objectifs : assurer une plus grande sécurité juridique aux cotisants, garantir l'accessibilité et l'intelligibilité du droit et faciliter la mise à jour en temps réel de la doctrine administrative.

À terme, le BOSS comprendra 7 fiches thématiques :

- assiette générale,
- allègements généraux,
- exonérations zonées,
- avantages en nature et frais professionnels,
- indemnités de rupture,
- mesures exceptionnelles et dispositifs temporaires,
- et protection sociale complémentaire.

Pour l'heure, seules les six premières fiches thématiques ont été publiées.

Nous avons synthétisé une première présentation des points principaux qui viennent modifier la doctrine administrative existante.

		Position de la doctrine administrative avant le BOSS	Principales évolutions et/ou précisions apportées par le BOSS
Fiche thématique assiette générale des cotisations			
Chapitre 5 – Fait générateur des cotisations et contributions sociales	Sec. 1/ A. Principe de rattachement à la période d'emploi	<p>S'agissant du traitement social des rémunérations versées pendant une période de suspension du contrat de travail dans le cadre de sa question n° 16, la circulaire DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 précise que les cotisations dues sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit celles calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonds applicables au cours de la dernière période d'emploi lorsque la dernière période d'emploi et la période de suspension du contrat de travail interviennent sur la même année civile, - soit celles calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonds applicables au moment du versement des rémunérations lorsque la dernière période d'emploi et la période de suspension du contrat de travail interviennent sur des années civiles différentes. 	<p>Le BOSS met fin à la distinction opérée par la circulaire du 19 décembre 2017 pour privilégier, en tout état de cause, l'application des dispositions de l'article R 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.</p> <p>Ce texte prévoit que les cotisations sociales dues sur une rémunération sont celles calculées sur les règles d'assiette, de taux et de plafonds applicables lors de la période d'emploi au titre de laquelle est versée la rémunération.</p> <p>Dès lors, en cas de suspension du contrat de travail, les cotisations dues seront celles calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonds applicables au moment du versement des rémunérations.</p>
Chapitre 6 – Le plafond de la Sécurité Sociale	Sec. 2/ A. Principe de l'ajustement à due proportion du temps travaillé / 3. Prise en compte des absences	<p>Dans le cadre de sa question n° 4, la circulaire DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 est venue préciser la formule de calcul applicable à la réduction du plafond de Sécurité Sociale en cas d'absence non rémunérée.</p> <p>Dans le cadre de sa question n° 5, elle précise qu'une absence totalement ou partiellement indemnisée par l'employeur ne donne pas lieu à une proratisation du plafond de la Sécurité Sociale</p>	<p>Le BOSS vient donner des exemples de situations donnant lieu ou non à une proratisation du plafond de la Sécurité Sociale en cas d'absence du salarié.</p> <p>A ce titre, il précise par exemple que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la monétisation en tout ou partie d'un compte épargne temps, au cours d'une période d'absence, équivaut à un maintien de rémunération qui exclut une proratisation du plafond de Sécurité sociale, - a contrario, le maintien du financement patronal à un organisme complémentaire pour la prise en charge de prestations de prévoyance n'exclut pas la proratisation du plafond de Sécurité Sociale.

	<p>Sec. 2/ A. Principe de l'ajustement à due proportion du temps travail</p> <p>(application de l'abattement d'assiette aux salariés en forfait jours)</p>	<p>S'agissant des règles d'abattement d'assiette, la doctrine administrative, tant en droit du travail (Circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000) qu'en droit de la Sécurité Sociale (Circ. ACOSS n° 2004-136 du 8 octobre 2004), retient qu'il est impossible de qualifier les salariés en forfait jours de salariés à temps partiel.</p> <p>En conséquence, la doctrine administrative écarte l'application des règles d'abattement d'assiette aux salariés en forfait jours réduit et cela même si les textes applicables en la matière font référence à une durée du travail exprimée en jours.</p>	<p>Sans considérer que le salarié en forfait jours est un salarié à temps partiel, le BOSS admet l'application des règles d'abattement d'assiette aux salariés en forfait jours réduit.</p> <p>La formule à appliquer est alors la suivante :</p> <p>Plafond mensuel x (durée du forfait en jours/218 jours)</p>
	<p>Sec. 2/ D. Rémunérations spécifiques / 3. Activité partielle</p> <p>(modalités de proratisation du plafond de la Sécurité Sociale)</p>	<p>Dans le cadre de la question ° 11, la circulaire DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 précise les modalités de proratisation du plafond de la Sécurité Sociale en cas de recours à l'activité partielle.</p> <p>Dans ce contexte, la circulaire distingue l'hypothèse d'une activité partielle prenant la forme d'une fermeture totale de l'établissement, de l'hypothèse d'une activité partielle consistant en une réduction des horaires de travail.</p> <p>Cependant, les exemples donnés par la circulaire n'envisagent pas le cas particulier des salariés qui, disposant déjà d'un contrat de travail à temps partiel, se retrouvent placés en activité partielle.</p>	<p>En réponse à la crise sanitaire liée à la covid-19, l'administration vient, dans le cadre du BOSS, compléter la circulaire DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 en envisageant le cas particulier des salariés disposant d'un contrat de travail à temps partiel placés en activité partielle.</p> <p>Au cas particulier de ces salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de fermeture de l'établissement, il n'y a pas lieu de proratiser le plafond de la Sécurité Sociale en raison de l'activité partielle si la fermeture n'a pas d'impact sur la durée du travail du salarié en activité partielle. A contrario, il faut procéder à une proratisation à la fois en raison du temps partiel et en raison de l'activité partielle, - en cas de réduction de l'horaire de travail, la proratisation du plafond de la Sécurité Sociale est faite en raison de la différence entre la durée du travail effective du salarié et la durée légale du travail.
	<p>Sec. 2/ F. Plafonnement de l'avantage social relatif au financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire</p>	<p>L'article D 242-1 du Code de la Sécurité Sociale prévoit l'exonération du financement patronal aux régimes de protection sociale complémentaire « frais de santé » et prévoyance « incapacité, invalidité, décès » dans la limite d'un certain plafond, calcul par assuré, et correspondant à la somme de :</p>	<p>Dans le cadre de la détermination de la limite d'exonération du financement patronal aux régimes de protection sociale complémentaire et de retraite supplémentaire, le BOSS prévoit à présent que les 5 ou 6 % du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale sont appréciés :</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité Sociale, - et 6 % du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale. <p>S'agissant des régimes de retraite supplémentaire, ce même texte prévoit une exonération du financement patronal dans la limite d'un plafond qui ne doit pas excéder le plus élevé des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 % de la rémunération soumise à charges sociales, - 5 % du plafond de la Sécurité Sociale. <p>Dans le cadre de sa fiche n° 1 intitulée « montants exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale », la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 précise que le plafond est réduit en fonction des périodes d'absence non rémunérées des assurés et, dans certaines conditions, pour les cas des salariés à employeurs multiples ou à temps partiel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - forfaitairement, - et de manière commune à l'ensemble des salariés. <p>L'appréciation du plafond de la Sécurité Sociale n'étant plus individualisé par salarié, il en découle qu'il n'a plus à être proratisé en fonction du temps de présence des salariés.</p>
Fiche thématique avantages en nature et frais professionnels			
Chapitre 3 – Avantage en nature sous forme de mise à disposition d'un logement	Sec. 3/ C. Personne logée par nécessité absolue de service	<p>La circulaire DSS/SDFSS/n° 2003/07 du 7 janvier 2003 envisage le cas des salariés logés par nécessité absolue de service en prévoyant que la valeur de l'avantage en nature logement dont ils bénéficient fait l'objet d'un abattement pour sujétion de 30 % sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement ou sur la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.</p> <p>La circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2005-389 du 19 août 2005 complète la circulaire du 7 janvier 2003 en proposant plusieurs exemples de cas où les salariés peuvent bénéficier de l'abattement pour sujétion de 30 %.</p>	<p>Le BOSS propose de nouveaux exemples de cas où les salariés peuvent bénéficier de l'abattement pour sujétion de 30 % et vise notamment les sapeurs-pompiers et les directeurs d'hôpitaux.</p>
Chapitre 6 – Avantages en nature sous forme de réductions tarifaires	Sec 1/ B. Modalités d'évaluation de l'avantage tarifaire / 3. Notion de produit non alimentaire invendu (illustration)	<p>La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévoit notamment l'interdiction d'éliminer les invendus non alimentaires, en vue de limiter la production de déchets et favoriser le réemploi, 	<p>Le BOSS semble limiter le champ de l'alinéa 8, III de l'article L 136-1-1 aux seuls produits non alimentaires.</p> <p>Il réduit également le champ de ce texte à travers l'appréciation qu'il livre de la notion d'invendu. Un invendu devrait, à ce titre, s'apprécier par référence à la fin de sa mise à disposition sur le marché, exclusion faite des produits dont la fin de mise à disposition a été ordonnée par une autorité publique.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - et, dans ce domaine, est venue modifier l'article L 136-1-1 du Code de la Sécurité Sociale pour exclure de l'assiette des cotisations sociales, dans la limite du seuil de revente à perte, les réductions tarifaires jusqu'à 50 % du prix de vente public normal dont bénéficient les salariés de l'entreprise ou du groupe sur les produits invendus. <p>Les circulaires DSS/SDFSS/n° 2003/07 du 7 janvier 2003 et DSS/SDFSS/5B n° 2005-389 du 19 août 2005 organisaient déjà la fourniture gratuite ou à tarif préférentiel dont peuvent bénéficier les salariés sur les produits réalisés ou vendus par l'entreprise.</p> <p>Les dispositions issues de la loi du 10 février 2020 s'ajoutent donc à cette tolérance administrative.</p>	<p>Ces restrictions et notamment la notion de produit non alimentaire ressortent des dispositions introduites par la loi du 10 février 2020 et le décret n° 2020-1724 du 28 décembre 2020 dans le Code de l'environnement.</p> <p>Le BOSS semble donc procéder à une harmonisation entre le texte sur le régime social des produits invendus et leur définition dans le Code de l'environnement.</p>
Chapitre 1 – Principes généraux	Sec. 2 A. Remboursement sur la base de la réalité des frais engagés	<p>S'agissant des conditions d'indemnisation des frais professionnels sous la forme des dépenses réellement engagées, la circulaire DSS/SDFSS/n° 2003/07 du 7 janvier 2003 précise que l'exclusion d'assiette des cotisations sociales ne vaut que si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager ces frais, - et produit les justificatifs de frais. 	<p>Le BOSS ajoute des conditions à l'exclusion d'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais professionnels sous la forme des dépenses réellement engagées en précisant que ces derniers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - doivent être exposés dans l'intérêt de l'entreprise, - ne doivent pas être d'un niveau exagéré.
Chapitre 2 – Frais de nourriture	Sec. 2/ A. Entreprise de travail temporaire (ETT), société de service en ingénierie informatique (SSII) et de portage salarial (condition d'exonération)	<p>Au cas particulier des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des salariés en mission des sociétés de service en ingénierie informatique, la lettre circulaire ACOSS n° 2015-34 du 6 juillet 2015 précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que le lieu de mission devient le lieu de travail habituel du salarié lorsque la durée de la mission excède une durée de trois mois, - de sorte que le régime social de faveur applicable aux remboursements de frais de repos en cas de petits déplacements ne leur est plus applicable au-delà de ce seuil. 	<p>Le BOSS reprend fidèlement la lettre circulaire ACOSS n° 2015-34 du 6 juillet 2015.</p> <p>Son apport résulte toutefois du fait que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la lettre circulaire ACOSS n'est pas opposable à l'administration en la reprenant à son compte, le BOSS la rend donc opposable, - cette doctrine est étendue aux salariés portés.

<p>Chapitre 5 – Frais de grand déplacement</p>	<p>Sec. 1/ A. Notion de grand déplacement (caractérisation de la situation)</p>	<p>Pour apprécier la situation du « grand déplacement » du salarié en déplacement professionnel, l'article 5 de l'arrêt du 20 décembre 2002 prévoit que le lieu de résidence et le lieu de déplacement professionnel doivent être séparés d'une distance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins égale à 50 kms, trajet aller, - ne pouvant pas être parcourue en transports en commun en moins de 1h30, toujours trajet aller. 	<p>Le BOSS admet à présent que les conditions de distance kilométrique et de temps de trajet peuvent être appréciées indifféremment sur le trajet aller ou le trajet retour.</p> <p>Le BOSS enrichit par ailleurs la doctrine d'exemples dans lesquels la situation de grand déplacement ne peut pas être caractérisée, l'éloignement entre le lieu de travail et la résidence habituelle du salarié résultant d'une pure convenance personnelle.</p> <p>On peut notamment citer l'hypothèse dans laquelle le salarié conserve sa résidence habituelle à l'étranger tout en acceptant un emploi en France.</p>
<p>Chapitre 7 – Frais liés au télétravail, au travail à domicile et aux outils issus des nouvelles technologies</p>	<p>Sec. 1/ Frais engagés par le salarié en situation de télétravail (indemnisation du salarié)</p>	<p>Le 18 décembre 2019, dans le cadre d'une actualisation de son site internet, le réseau des URSSAF, conscient de la difficulté que représentait l'application stricte et sans souplesse de la réglementation relative aux frais professionnels, aux frais de télétravail, était venu prévoir une indemnisation de ces frais au forfait selon le barème suivant : 10 €/mois pour un jour de TT/semaine (20 €/mois pour 2 jours de TT/semaine, 30 €/mois pour 3 jours, etc...).</p> <p>Le 29 janvier 2021, toujours sur son site internet, le réseau des URSSAF a précisé que le barème précité pouvait être majoré par convention ou accord collectif de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe.</p>	<p>Le BOSS vient encore préciser que, rapportée en jours, l'indemnisation forfaitaire des frais de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet dans la limite de 2,5 €, sans que ce montant ne puisse excéder 55 €/mois.</p> <p>On peut cependant regretter que le BOSS ait omis de retranscrire la possibilité donnée par les URSSAF d'aller au-delà des barèmes prévus par convention ou accord collectif.</p>
	<p>Sec. 1/ Frais engagés par le salarié en situation de télétravail (titres restaurants)</p>	<p>Depuis le 8 septembre 2015, le site internet du réseau des URSSAF :</p> <ul style="list-style-type: none"> - précise que le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, y compris en matière d'attribution des titres restaurants, - sans cependant préciser si les titres restaurants octroyés aux salariés en situation de télétravail peuvent bénéficier du traitement social de faveur normalement applicable en la matière. 	<p>Le BOSS vient préciser que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés en télétravail peuvent bénéficier de titres restaurants, qu'il s'agisse de télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite, - dans ces cas de figure, les titres restaurant octroyés bénéficient du même régime social que les titres restaurants attribués aux salariés présents dans les locaux de l'entreprise.

	<p align="center">Sec. 3/ Frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication</p> <p align="center">(indemnisation du salarié)</p>	<p>Par principe, l'indemnisation des frais professionnels s'effectue (article 2 de l'arrêt du 20 décembre 2002) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit sous la forme du remboursement des dépenses réellement engagées par le salarié. L'employeur est alors tenu de produire les justificatifs démontrant la réalité des dépenses engagées, - soit sur la base d'allocations forfaitaires. <p>Par exception, au cas particulier des outils NTIC, l'indemnisation forfaitaire est impossible.</p> <p>Si l'employeur n'est pas à même de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié, la part des frais professionnels est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total (article 7 de l'arrêt du 20 décembre 2002 et article 4 de l'arrêt du 25 juillet 2005).</p>	<p>Le BOSS vient assouplir et simplifier les règles d'indemnisation des salariés utilisant des outils NTIC dans le cadre de leur activité professionnelle en admettant l'indemnisation par le biais d'une allocation forfaitaire dans le cas où l'employeur n'est pas en mesure de justifier de la réalité des dépenses engagées à des fins professionnelles.</p> <p>Cette allocation forfaitaire est limitée à un montant de 10 €/semaine.</p>
<p align="center">Chapitre 8 – Cas particuliers</p>	<p align="center">Frais professionnels et frais d'entreprise</p>	<p>Les frais professionnels s'entendent des charges à caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de sa mission.</p> <p>Les frais d'entreprise correspondent quant à eux à des sommes ne découlant pas de l'activité du salarié et exposés par lui à titre exceptionnel dans l'intérêt de l'entreprise.</p> <p>Partant de cette distinction, dans le cadre de ses différentes circulaires, l'administration traitait dans des parties distinctes les frais professionnels et frais d'entreprise en prévoyant des conditions distinctes pour faire application du traitement social de faveur.</p>	<p>Le 9 mars dernier, le réseau des URSSAF, dans le cadre d'un webinaire de présentation du BOSS, indiquait que, par souci de simplification, la qualification de frais professionnels était supprimée de la doctrine de l'administration.</p> <p>A ce titre, le BOSS comprend une fiche thématique « avantages en nature et frais professionnels » mais aucune fiche thématique, ni même partie ou chapitre intitulé « frais d'entreprise ».</p> <p>Les frais d'entreprise sont dorénavant intégrés dans la catégorie des frais professionnels de deux façons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - certaines dépenses auparavant qualifiées de frais d'entreprise sont désormais intégrées par le BOSS dans le champ des frais professionnels existants. <p>On peut citer comme exemple les dépenses de déplacement dans le cadre de séminaires qui intègrent la catégorie des frais professionnels de grand déplacement.</p>

			<p>- d'autres frais d'entreprise sont intégrés dans un chapitre 8 « cas particuliers » au sein de la fiche thématique « frais professionnels ».</p> <p>la section 1 de ce chapitre traite des dépenses exceptionnelles en dehors de l'exercice de la profession du salarié à la demande de l'employeur.</p> <p>Selon le BOSS, ces dépenses peuvent être remboursées dans les mêmes conditions que les frais professionnels sur présentation de justificatifs.</p> <p>Il s'agit notamment des :</p> <ul style="list-style-type: none"> • frais exposés à titre exceptionnel par le salarié pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise, • dépenses engagées par le salarié à la demande de son employeur pour l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle en vue de la promotion de l'entreprise. <p>D'autres sections de ce chapitre 8 traitent de manière spécifique certaines dépenses auparavant qualifiées de frais d'entreprise et à présent correspondant à des frais professionnels mais répondant à des conditions d'exonération particulières.</p> <p>A titre d'exemple, la section 6 du chapitre 8 traite des dépenses d'entretien des vêtements de travail dont l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales au titre des frais professionnels est notamment conditionnée au fait que les vêtements restent la propriété de l'employeur et qu'ils ne soient pas portés en dehors de l'activité professionnelle.</p> <p>Il convient de noter que le BOSS n'envisage pas certaines dépenses qualifiées de frais d'entreprise par la Cour de cassation (par exemple les dépenses inhérentes à l'organisation de soirées entre collègues).</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p align="center">Chapitre 9 – Déduction forfaitaire spécifique</p>	<p>L'article 9 de l'arrêt du 20 décembre 2002 prévoit que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour certaines catégories de salariés (art. 5 de l'annexe du IV du CGI), - dont la profession comporte des frais notoirement supérieurs aux limites qu'il fixe, - les employeurs sont autorisés à appliquer, sur la base de calcul des cotisations de Sécurité Sociale, une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels. <p>En revanche, les sommes qui constituent des frais d'entreprise demeuraient exclus de l'assiette des cotisations.</p>	<p>Le BOSS vient durcir les conditions d'application de la DFS en ne conditionnant pas seulement son bénéfice aux catégories de salariés entrant dans le champ de l'article 5 de l'annexe IV du CGI mais en exigeant également la production par l'employeur de justificatifs attestant que le salarié supporte effectivement des frais professionnels.</p> <p>Par ailleurs, en raison de la suppression de la notion de frais d'entreprise, les dépenses auparavant considérées comme des frais d'entreprise et exclues à titre de l'assiette de la DFS, devraient à présent être incluses dans cette assiette en qualité de frais professionnels.</p>	
Fiche thématique indemnités de rupture			
<p>Chapitre 3 – Indemnités de rupture versées en cas de licenciement pour motif économique</p>	<p align="center">Sec. 1/ Dispositifs d'accompagnement liés à la rupture pour motif économique / II. Congé de reclassement</p> <p align="center">(régime social des indemnités versées au-delà de la période du congé de reclassement)</p>	<p>En l'absence de texte prévoyant expressément le régime social applicable aux indemnités versées par l'employeur au-delà de la durée maximale de congé de reclassement, la lettre circulaire ACOSS n° 2012-32 du 19 mars 2012 avait précisé, dans le cadre de sa question n° 12 que ces sommes étaient soumises au régime social des indemnités de rupture du contrat de travail.</p>	<p>La lettre circulaire ACOSS n° 2012-32 du 19 mars 2012 n'étant pas valablement publiée, elle n'est pas opposable à l'administration.</p> <p>En la reprenant et en la détaillant, le BOSS donne une assise juridique à cette doctrine.</p>

Selon ce qui a été indiqué par les arrêtés des 30 mars 2021 et 31 mars 2021 relatifs à la mise à disposition des instructions et circulaires publiées au BOSS, pour toutes les positions de la doctrine administrative que le BOSS retranscrit à l'identique, une entrée en vigueur était prévue au 1^{er} avril 2021.

Le BOSS est donc, depuis cette date et pour ces dispositions, opposable à l'URSSAF.

En revanche, un communiqué publié le 31 mars 2021 sur le site internet du BOSS aménage cette entrée en vigueur pour l'ensemble des points où le BOSS apporte une évolution à la doctrine administrative.

En outre, l'arrêt du 31 mars prévoit que les circulaires et instructions relatives à la législation applicable en matière de cotisations et contributions de Sécurité Sociale sont dorénavant publiées dans le BOSS.

Il prévoit également que les circulaires ou instructions antérieures à l'entrée en vigueur du BOSS restent applicables jusqu'à la publication des commentaires de l'administration ayant le même objet.

A ce titre, le BOSS doit préciser les circulaires abrogées à l'occasion de chacune de ses mises à jour.

Un communiqué publié le 30 mars a d'ores et déjà listé les circulaires abrogées à partir du 1^{er} avril 2021.