

Le Récap' Rh

L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Covid-19	P.3
Index égalité	P.4
Chômage	P.5
Projet de loi	P.6
Réforme des retraites	P.7
Abandon de poste	P.8

L'actualité paie

Prévoyance	P.10
Bulletin de paie	P.11
Taxe d'apprentissage	P.12 à 13
Epargne salariale	P.14
Aides aux salariés	P.15
Activité partielle	P.16
Cotisations	P.16

Le saviez-vous ?

Droit de grève	P.18
Recrutement	P.19

Edite

Malgré sa courte durée, le mois de février a été très dense en termes d'actualités paie et sociales.

Au sommaire du Récap'RH :

Côté social : on fait le point sur le projet de réforme des retraites, la fin des mesures covid-19, l'entrée en vigueur des nouvelles règles d'assurance chômage, l'adoption du projet de loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne ou encore l'index égalité hommes-femmes à publier impérativement pour le 1^{er} mars !

Côté paie : nous vous proposons un focus sur le versement de la taxe d'apprentissage en 2023, ainsi qu'un tour d'horizon des diverses évolutions paie de ce mois de février (versement santé, intéressement, cotisations, aides aux salariés...)

Notre équipe se tient à votre disposition en cas de question complémentaire. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : conseil@fortify.fr.

Bonne lecture !

L'équipe Fortify



L'actualité sociale

Covid-19 : de nouvelles évolutions au 1er février 2023



Dans un contexte épidémique favorable, marqué par une très faible circulation virale en France métropolitaine et en Outre-mer, plusieurs changements concernant la crise COVID-19 prennent effet à compter du 1er février 2023. Fortify fait le point sur les principales évolutions.

- **Arrêts de travail dérogatoires :**

Les arrêts de travail dérogatoires, sans jour de carence pour les personnes testées positives au Covid-19, ne sont plus possibles depuis le 1er février 2023. Seul le médecin pourra prescrire un arrêt de travail, si l'état de santé du malade ne lui permet pas de travailler.

- **Dispositif d'activité partielle :**

Le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables au virus est prolongé pour un mois supplémentaire, jusqu'au 28 février 2023.

- **Isolement et tests :**

À partir du 1er février, l'isolement systématique pour les personnes testées positives au Covid-19 ne sera plus requis. Jusqu'à présent, elles étaient tenues de s'isoler pendant au moins 5 jours. Les personnes cas contact asymptomatiques n'auront également plus à réaliser un test de dépistage au deuxième jour de la notification de leur statut.

- **Suivi des cas contacts :**

À compter du 31 janvier 2023, il est mis fin au service « Contact Covid » de l'Assurance Maladie. Ainsi, l'Assurance Maladie ne contactera plus les personnes testées positives au Covid-19, ni leur cas contact dans le cadre du contact tracing.


Index égalité H/F : pensez à préparer vos publications pour le 1er mars

Chaque 1er mars au plus tard, les entreprises et les UES d'au moins 50 salariés doivent calculer leur « index égalité professionnelle ». Cet index doit être publié pour cette même date et si la « note globale » de l'entreprise est insuffisante, des publications complémentaires s'imposent.

Comment ça marche ?

Les entreprises et UES d'au moins 50 salariés doivent publier la note globale de l'index et la note obtenue à chacun des indicateurs le composant sur la page d'accueil de leur site, ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en 2 ou 3 clic, le 1er mars 2023 au plus tard.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100	Les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 75/100
<p>Définition et publication des objectifs de progression sur leur site internet</p>	<p>Publication des objectifs de progression + obligation de définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale qui devront également être publiées</p>

 Faute de site internet, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés, « par tout moyen » (exemple : courrier, affichage, intranet...) les éléments suivants :

- la **note globale** de l'index égalité ;
- le **résultat** de chacun des indicateurs ;
- éventuels **objectifs de progression** fixés ;
- les éventuelles mesures de **correction**.

Durée de la publication

La note globale et les indicateurs restent **accessibles** jusqu'à la publication du nouvel index, l'année suivante. Les mesures de correction et les objectifs de progression restent visibles jusqu'à ce que l'index égalité atteigne les minima respectifs de 75 et 85 points.

Sanctions encourues

- La non-publication de ses résultats de manière visible et lisible expose l'entreprise à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.
- Il en va de même en cas de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci.

[Cliquez ici pour plus d'informations](#)

Assurance chômage : la réduction de la durée d'indemnisation en vigueur au 1er février 2023

Le système de « **contracyclicité** » posé par la loi Marché du travail entre en vigueur le 1er février 2023. Pour les fins de contrat de travail intervenant à compter de cette date, la durée d'indemnisation du chômage est désormais **modulée** en fonction de la situation de l'emploi.

2 cas de figures pour la modulation :

La situation de l'emploi est considérée comme « favorable » (taux de chômage inférieur à 9 % ou qu'il n'a pas progressé de + 0,8 point sur un trimestre.)	La situation de l'emploi est considérée comme « défavorable » (taux chômage est supérieur à 9 % ou qu'il a progressé de plus de 0,8 % sur un trimestre)
<p>Dans ce cas, la durée d'indemnisation est réduite de 25 % avec une durée minimale de 6 mois (182 jours)</p>	<p>Les règles de durée d'indemnisation, jusqu'à présent en vigueur, s'appliqueront par l'attribution d'un complément de fin de droits (en fonction de l'activité salariée et de l'âge du demandeur d'emploi). En clair, le demandeur d'emploi retrouve une durée d'indemnisation « normale ».</p>


Actuellement, nous sommes dans une situation où le marché du travail est **favorable** au sens du décret (taux de chômage de 7,3 % en France hors Mayotte et de 7,1 % en France métropolitaine.) Par conséquent, cela entraîne une **réduction de la durée d'indemnisation** en application des nouvelles règles. Ainsi pour les fins de contrats intervenant à compter du 1er février 2023, il est introduit l'application d'un **coefficient de réduction de 0,75 % à la durée d'indemnisation, soit une baisse de 25 %**.

Exemple : pour un demandeur d'emploi de moins 53 ans pouvant prétendre, jusqu'à présent, à la durée maximale d'indemnisation, celle-ci passe de 24 mois (730 jours) à 18 mois (548 jours) (0,75 × 24)

A noter : Un plancher minimal de **6 mois** d'indemnisation est toutefois préservé.

Qui est concerné ?

Les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du **1er février 2023**, à l'exception de ceux dont la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure à cette date

 A noter : Certaines **catégories** de demandeurs d'emploi ne sont pas concernées par cette réforme (intermittents du spectacle, marins-pêcheurs, docker, expatriés.). En outre, la réforme ne s'applique pas en **Outre-mer** (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), compte tenu de leur contexte économique trop particulier.

Projet de loi d'adaptation au droit européen adopté par le Sénat



La commission mixte paritaire (CMP) sur le projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne est parvenue à un accord le 9 février 2023. Jeudi 16 février 2023, le Sénat a adopté le projet de loi à son tour.



Pour rappel :

Ce projet de loi vise notamment à mettre en **conformité** le droit français avec la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 **relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles** dans l'Union européenne et la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants**.

Récapitulatif des principales mesures sociales :

- L'**assimilation du congé paternité** à une période de travail effectif pour les droits tirés de l'ancienneté
- L'**assimilation du congé paternité** à une période de **présence** en matière de **participation**
- En cas de congé paternité, de congé parental d'éducation ou de congé de présence parentale, le salarié conserverait le **bénéfice de tous les avantages** qu'il a acquis avant le début du congé
- Le **congé parental d'éducation** (total ou partiel) ouvert aux salariés ayant un **an d'ancienneté** dans l'entreprise, peu importe la date d'obtention de cette ancienneté
- Extension du congé de **solidarité familiale** et du congé de proche aidant aux salariés des particuliers employeurs et aux assistants maternels de droit privé
- L'**obligation** pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les **informations principales** relatives à la relation de travail
- L'obligation pour l'employeur **d'informer les salariés** en CDD ou en intérim depuis 6 mois des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise
- La **suppression des périodes d'essai de branche plus longues** que celles prévues par la loi

Le 16 février, le Sénat a adopté définitivement le projet de loi d'adaptation au droit de l'UE. L'Assemblée nationale devrait en faire de même le 28 février prochain.

Réforme des retraites : que va devenir le texte suite à l'échec des débats à l'Assemblée ?

Les débats sur la réforme des retraites se sont achevés vendredi 17 février à minuit, alors même que la grande majorité des textes n'a pas été votée. Les députés disposaient en première lecture d'un délai de 20 jours pour examiner la réforme. Arrivé en commission le 30 janvier, le texte devait être examiné avant le vendredi 18 février.



Qu'est ce qui a déjà été voté ?

Sur les 20 articles que comprend le projet de loi, seuls deux ont pour l'instant fait l'objet d'un vote :

- L'article 1, qui porte sur la fin des régimes spéciaux, a été adopté le 10 février par 181 voix (163 contre).
- L'article 2, qui prévoyait la création d'un "index senior" dans les entreprises, a lui été rejeté le 14 février par 256 voix (203 pour et 8 abstentions). Cet index senior n'est pas définitivement enterré. Il pourrait refaire surface dans la suite de la navette parlementaire.



Que reste-t-il à voter ?

Il reste à ce jour 18 articles à voter. Les articles 3, 4, 5 et 6 portent sur les "*dispositions relatives aux dépenses de la sécurité sociale*", notamment celles portant sur les Régimes complémentaires, Agirc-Arrco, tableau d'équilibre, dette...

Par ailleurs, l'article 7 sur l'âge de départ à la retraite n'a pas été voté. Le report de l'âge de départ de 62 à 64 ans est le principal point de crispation de la réforme entre le gouvernement et l'opposition.

L'article 8 sur les carrières longues et l'article 9 sur la pénibilité ou l'article 10 sur les pensions minimales pourraient également être au cœur des débats.



Que va-t-il se passer à présent ?

Le texte doit arriver au Sénat le 28 février en commission et le 2 mars en séance. Cette seconde chambre parlementaire débatera le texte pendant 15 jours (soit jusqu'au 12 mars à minuit). Puis, le texte passera en commission paritaire mixte.

À l'issue de ces débats, la réforme des retraites, pour être adoptée, devra être votée à la majorité à l'Assemblée puis au Sénat. Si le texte n'obtient pas assez de votes, un processus dit de "navette" commencera. Le projet de loi fera des allers-retours entre les instances du Parlement et des amendements y seront ajoutés, modifiés ou supprimés, au plus tard jusqu'au 26 mars.

Si le 26 mars à minuit, le Sénat et l'Assemblée n'ont pas voté la version définitive du texte, alors le gouvernement pourra mettre en œuvre la réforme : soit par ordonnances comme indiqué à l'article 47-1 de la Constitution utilisé par l'exécutif. Soit en dégainant l'article 49.3 de la Constitution pour faire adopter le texte sans vote.

Présomption de démission en cas d'abandon de poste : où en est-on ?



Pour rappel :

La récente loi dite « marché du travail » a créé une **présomption de démission en cas d'abandon de poste d'un salarié**.

Saisi par l'opposition, le Conseil Constitutionnel a **validé** la loi sur l'abandon de poste en 2023. La haute institution a cependant mis en avant les exceptions et les moyens de contestation.

Le Conseil Constitutionnel a expliqué que *"le salarié ne peut être réputé démissionnaire qu'après avoir été mis en demeure, par son employeur, de justifier d'un tel motif et de reprendre son poste dans un délai déterminé, qui ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État"*.

Le salarié pourra contester cette démission devant le Conseil de prud'hommes dans un **délai d'un mois**, notamment s'il estime que son absence était **justifiée** (exercice du droit de retrait, raison de santé, manquements reprochés à l'employeur...). La démission pourra alors être requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter :

Un projet de décret fixe à **15 jours calendaires** le délai minimum laissé à un salarié pour reprendre son travail suite à un abandon de poste. Une fois ce délai écoulé, l'employeur pourra appliquer la **présomption de démission**.

Ce délai de 15 jours aura pour point de départ la "première présentation" de la mise en demeure par l'employeur.

Ce décret entrerait en vigueur au lendemain de sa publication au JO, qui pourrait avoir lieu dans les prochaines semaines.

A person in a blue shirt is working at a desk. They are using a laptop, a calculator, and a notebook. A cup of coffee is visible in the background. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. An orange semi-transparent box is overlaid on the image, containing the text 'L'actualité paie'.

L'actualité paie

Versement santé : paramètres de calcul pour 2023

 Pour rappel : Tout employeur doit faire bénéficier ses salariés d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire conforme à un socle minimal.

Les salariés titulaires d'un *CDD* ou d'un *contrat de mission* dont la durée de la couverture « frais de santé » collective et obligatoire est inférieure à 3 mois (non comprise la période de portabilité après la fin du contrat) bénéficient toutefois d'une dispense de droit, à condition de justifier être couverts par une couverture santé individuelle « responsable ».

Les salariés qui font jouer ce cas de dispense ont droit au versement santé (ou « chèque santé »)

Un arrêté publié au JO du 26 janvier 2023 revalorise pour l'année 2023 le montant de référence servant au calcul du « chèque santé », également dénommé « versement santé ».

En pratique, le mécanisme prend la forme d'une aide versée par l'employeur aux salariés concernés, destinée au financement par les intéressés de leur couverture santé individuelle « responsable ».

Le montant du versement santé est calculé mensuellement en déterminant un montant de référence auquel est appliqué un coefficient de majoration (105 % pour les salariés en CDI et 125 % pour les salariés en CDD ou en contrat de mission), censé représenter la portabilité.

La formule est donc : Montant de référence × 105 % pour un salarié en CDI (ou × 125 % pour un salarié en CDD ou en contrat de mission).

Paramètres 2023 pour le montant de référence par défaut

Le montant de référence correspond en principe, pour la période concernée, à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle il appartient. Dans le cas général, c'est donc aux paramètres de l'entreprise qu'il convient de se reporter.

Par dérogation, lorsque le montant de la contribution de l'employeur ne peut pas être déterminé pour la catégorie à laquelle appartient le salarié, le montant de référence forfaitaire est fixé annuellement par arrêté.

Ce montant forfaitaire « par défaut » vient d'être revalorisé par arrêté publié au JO du 26 janvier. Hors cas de proratisation (ex. : temps partiel), il passe ainsi, pour l'année 2023, à 19,80 € (au lieu de 19,30 € en 2022) ou, pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, à 6,61 € (au lieu de 6,44 € en 2022).

Source : Arrêté du 2 janvier 2023, JO du 26, texte 25

Le Montant net social, une nouvelle mention du bulletin de paie obligatoire à partir de juillet 2023

Un arrêté publié le 7 février 2023 prévoit une nouvelle mention à afficher obligatoirement sur le bulletin de paie à compter du 1er juillet 2023 : le Montant net social.



Qu'est-ce que le montant net social ?

Le « Montant net social » est constitué :

- de l'ensemble des **sommes brutes** correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par l'employeur au salarié (salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, etc.), mais hors indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ;
- duquel il faut **déduire des cotisations et contributions sociales**.



De quel montant brut partir ?

Le net social comprend la **totalité des montants** correspondant aux sommes, ainsi qu'aux avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, ainsi que les sommes destinées à compenser la perte de revenu d'activité (hors IJSS), versées sous quelque forme ou dénomination que ce soit.



Objectifs :

- Le net social a pour vocation d'identifier le revenu de référence des salariés à prendre en compte pour la détermination de leur droit ou le calcul du montant de certaines prestations.
- Il constitue à ce titre « *une référence commune à tous les salariés quel que soit leur statut, leur branche ou leur entreprise* », en vue de simplifier leurs démarches auprès des organismes sociaux puisqu'ils n'auront plus aucun calcul à effectuer concernant leurs revenus salariés. Il leur suffira de déclarer le cumul des montants net sociaux affichés sur le bulletin de paie.



Calendrier :

- Cette mention sera **obligatoire dès juillet 2023**. L'arrêté propose un modèle rénové de bulletin de paie, utilisable par anticipation, mais qui ne sera obligatoire qu'à partir de 2025.
- De juillet 2023 à la fin 2024, à titre transitoire, il est possible d'utiliser un **modèle adapté**, dérivé du modèle actuel
- A partir de 2024, l'employeur devra transmettre ce montant aux administrations via la DSN.

Bon à savoir : En 2023, la déclaration du Montant net social en DSN n'est pas obligatoire. Il peut en revanche être renseigné à titre facultatif par les déclarants en capacité de le faire.



Pour aller plus loin :

[Arrêté du 31 janvier 2023, JO 7 février, texte 18](#)

[Le montant net social sur le bulletin de paie : foire aux questions »](#)

Versement de la taxe d'apprentissage : focus sur les changements en 2023 (part principale et solde)

La taxe d'apprentissage vise à favoriser un accès égal à l'apprentissage et contribue au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage. Elle est constituée de deux parts :

- une **part principale** qui finance les formations par apprentissage ;
- un **solde** qui finance le développement des formations initiales technologiques et professionnelles (hors apprentissage) et l'insertion professionnelle.

Ce qui change en 2023 :

Dans le cadre du transfert de recouvrement de la taxe d'apprentissage à l'Urssaf, les principaux changements sont les suivants :

- la déclaration de la taxe d'apprentissage se fait désormais en DSN ;
- la déclaration de la part principale de la taxe d'apprentissage est désormais mensuelle ;
- le solde de la taxe d'apprentissage est recouvré annuellement, en exercice décalé. La première collecte de l'Urssaf concernera la masse salariale 2022, sur la DSN d'avril 2023 exigible le 5 ou 15 mai 2023.
- Une plateforme de répartition (SOLTÉA) sera mise à disposition par la Caisse des dépôts et consignations, ce qui vous permettra de désigner les établissements destinataires du solde de la taxe d'apprentissage.

Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage : première déclaration aux URSSAF pour la DSN de mars 2023



Qui est concerné ?

Les employeurs de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage doivent s'acquitter d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) s'ils n'ont pas employé, au cours de l'année, de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de doctorants bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen.

Lorsque la proportion d'alternants est comprise entre 3 % et moins de 5 % de l'effectif annuel de référence, l'employeur n'est pas redevable de la contribution supplémentaire sous condition de progression du nombre de ces salariés d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

Les employeurs qui sont redevables de la CSA s'en acquittent à un taux déterminé en fonction de la proportion d'alternants à l'effectif sur l'année considérée.

Comment effectuer la déclaration ?

Pour les périodes d'emploi accomplies depuis le 1er janvier 2022, les employeurs doivent désormais verser la contribution supplémentaire aux URSSAF (CGSS ou CMSA) et non plus aux opérateurs de compétences OPCO.

Ainsi, la déclaration et le paiement de la CSA de l'année 2022 seront à réaliser par un seul établissement de l'entreprise sur la DSN de mars 2023, exigible le 5 ou 15 avril 2023, au titre de la masse salariale de l'année 2022.

Le montant déclaré correspond au montant dû pour l'ensemble des établissements de l'entreprise :

- en rubrique « Cotisation établissement – S21.G00.82. » : valeur « 079 – Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) » ;
- sur le CTP 998, en bloc « Cotisation agrégée – S21.G00.23.004 : montant de la CSA.

Les entreprises qui sont exonérées de CSA en raison de l'atteinte du quota requis d'alternants doivent le déclarer dans un bloc « Cotisation établissement – S21.G00.82 » portant le code de cotisation « 080 – Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage », avec une valeur mentionnée à zéro.

Répartition du solde de la taxe d'apprentissage vers les organismes habilités

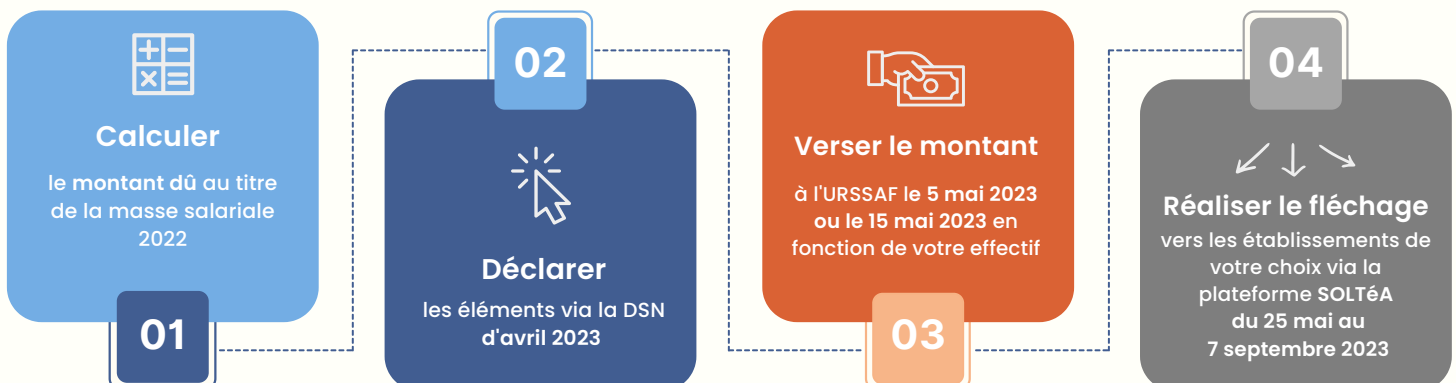
La solde de la taxe d'apprentissage de l'année 2022 déclaré et versé les 5 ou 15 mai 2023 auprès de l'Urssaf sera ensuite reversé par l'Urssaf à la Caisse des dépôts. Après affectation par les entreprises par l'intermédiaire d'une plateforme intitulée SOLTÉA, la Caisse des dépôts versera les fonds aux formations et organismes habilités à percevoir ce solde.

Cette plateforme ouvrira aux employeurs à la fin du premier semestre 2023 (le 25 mai, selon net-entreprises.fr). Pour y accéder, il est nécessaire de demander une habilitation sur la plateforme Net-entreprises.

La plateforme de répartition SOLTÉA permettra aux employeurs qui souhaitent décider de l'affectation de tout ou partie de leur fraction solde ;

- de choisir les établissements bénéficiaires, leurs composantes ou les formations auxquels ils souhaitent affecter des sommes au titre du solde de la taxe d'apprentissage ;
- de suivre les virements correspondants qui seront effectués par la Caisse des dépôts et consignations.

Solde de la TA 2023 : mode d'emploi



Intéressement : procédure dématérialisée mise en place + nouvelles règles de répartition proportionnelle

Mise en place de la procédure dématérialisée

La loi Pouvoir d'achat a créé, à compter du 1er janvier 2023, la possibilité de concevoir des accords d'intéressement sécurisés dès leur dépôt, à partir d'accords types, via une procédure dématérialisée incluant une vérification préalable de leur conformité aux dispositions légales.

Un nouveau décret publié le 14 février concrétise cette mise en œuvre et donne des précisions sur la procédure :

- Rédaction d'un accord d'intéressement à partir d'un modèle type dématérialisé via le site www.mon-interessement.urssaf.fr
- En fin de procédure, un QR-code est délivré au moment du téléchargement de l'accord, permettant ainsi son authentification.
- Une fois l'accord signé, l'entreprise n'a plus qu'à le déposer sur la plateforme TéléAccords

Sous réserve qu'aucune modification n'ait été apportée à ses clauses après son téléchargement, l'accord déposé sur la plateforme est réputé conforme aux dispositions légales en vigueur et ouvre droit aux exonérations attachées à l'intéressement.

Répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires : les évolutions à noter

Pour rappel, la répartition de l'intéressement entre les salariés peut être :

- uniforme ;
- ou proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- ou proportionnelle au salaire.

La loi assimile certaines périodes d'absence à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement, telles que le congé de maternité ou le congé d'adoption.

La loi Pouvoir d'achat a également assimilé le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à des périodes de présence effective. Le décret du 14 février acte ce principe et ajoute également à la liste des congés et absences à prendre en compte :

- les périodes de mise en quarantaine liées à une situation d'état d'urgence sanitaire
- le congé de deuil d'un enfant

Pour mémoire, le code du travail assimile à une période de présence, les périodes de mise en quarantaine depuis le 12 mai 2020, et le congé de deuil d'un enfant depuis le 1er juillet 2020. Mais cela n'avait pas encore été transposé à la répartition proportionnelle aux salaires, ce qui est ajusté par le décret.

Source : Décret 2023-98 du 14 février 2023, JO du 16 ; communiqués de presse du 16 février 2023 du ministère du Travail et de l'ACOSS

Le plafond d'exonération de l'aide au financement de services à la personne est relevé et passe à 2 301 €



Le CSE ou l'employeur peut octroyer une aide financière aux collaborateurs pour leur faciliter l'accès à certains services.

Elle peut financer :

- Des activités entrant dans le champ des services à la personne, (entretien de la maison, garde d'enfant à domicile, petits travaux de bricolage, le soutien scolaire, etc)
- Des activités de garde d'enfant hors du domicile
- Des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque-emploi service

Elle peut être attribuée sous la forme d'une aide financière directement versée aux bénéficiaires ou d'un préfinancement du chèque emploi-service universel.

Cette aide est exonérée de cotisations de sécurité sociale et des charges ayant la même assiette, de CSG et de CRDS si elle ne dépasse pas :

- le coût du service supporté par le bénéficiaire ;
- un montant maximal fixé par bénéficiaire et par année civile.

Ce montant maximal a été revalorisé à compter du 1er janvier et passe donc à 2 301 € (contre 2 265 € au 1er janvier 2022).

 **A noter :** L'éventuelle fraction excédentaire est assujettie à cotisations, à CSG et à CRDS. L'aide est aussi exonérée d'impôt sur le revenu dans la même limite.

Source : Arrêté du 17 janvier 2023, JO du 7 février, texte 17

Activité partielle : les taux plancher de l'allocation employeur pour Mayotte au 1er janvier 2023 sont publiés au JO

Le décret fixant les nouveaux taux plancher des allocations d'activité partielle et d'APLD versées aux employeurs de Mayotte compte tenu de la revalorisation du SMIC du 1er janvier 2023 a enfin été publié au Journal officiel. Il confirme les montants qui étaient déjà connus.

- **Activité partielle de droit commun**

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle remboursée aux entreprises est de 36 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

Toutefois, un taux plancher est prévu par la réglementation. Avec la hausse du SMIC du 1er janvier 2023, ce taux plancher a été relevé à 6,94 € au 1er janvier 2023 (contre 6,85 € antérieurement).

- **Activité partielle de longue durée**

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est fixé à 60 %. Le décret relève le taux minimum de l'allocation, qui passe à 7,71 € au 1er janvier 2023 (contre 7,61 € antérieurement)

Cotisations

Prolongation du dispositif bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage

Pour inciter à l'emploi durable et pénaliser la succession de contrats courts dans certains secteurs d'activité, un dispositif de modulation de la cotisation patronale d'assurance chômage s'applique depuis le 1er septembre 2022 aux employeurs d'au moins 11 salariés qui appartiennent à l'un des 7 secteurs d'activité concernés (transport, hébergement et restauration, production et distribution d'eau, fabrication de denrées alimentaires, travail du bois, fabrication de produits en caoutchouc, travail du bois, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques...)

Le décret sur l'assurance chômage qui vient de sortir prolonge le dispositif et en précise les modalités :

- le premier cycle de modulation qui s'est ouvert le 1er septembre 2022 ira bien comme prévu jusqu'au 31 août 2023 ;
- le second cycle ira du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.



A noter :

Pour le second cycle de modulation, l'effectif de l'entreprise, ainsi que son taux de séparation, seront calculés sur la période de référence 1er juillet 2022-30 juin 2023. Sur ce second cycle, il n'y aura plus de dérogation pour les entreprises appartenant aux secteurs les plus touchés par la crise du covid-19 (fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, hébergement et restauration, transports et entreposage, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.)

A hand holding a fountain pen over an open book, with a wooden gavel in the foreground. The scene is set on a desk, suggesting a legal or professional context. The text "Le saviez-vous ?" is overlaid on a dark blue rectangular background.

Le saviez-vous ?

Droit de grève : que dit la loi pour les salariés du privé ?



Qui est concerné ?

En France, tous les salariés peuvent faire usage de leur droit de grève. Ce dernier est une liberté individuelle, garantie par la Constitution française.

La grève est un droit individuel, mais qui s'exerce collectivement. Pour être qualifié de grève, le mouvement doit être suivi par au moins 2 salariés.

Toutefois, un salarié peut faire grève seul dans les conditions suivantes :

- Soit le salarié accompagne un appel à la grève lancé au niveau national
- Soit il est l'unique salarié dans l'entreprise

Délai de préavis

Dans le secteur privé, le salarié gréviste n'est tenu de respecter aucun préavis de grève, sauf dans certains secteurs d'activité.

C'est le cas par exemple du transport aérien, soumis à une loi datant de 2012 qui oblige les salariés - dont l'absence est de nature à affecter les vols - à informer au plus tard 48 heures à l'avance la direction de l'entreprise avant de participer à une grève.

Conséquences sur la rémunération

Dans le privé, la retenue sur salaire est proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.



Bon à savoir

- La grève suspend le contrat de travail, mais ne le rompt pas. Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire) pour avoir fait grève.
- Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes : le blocage de l'accès à un site ou bien l'occupation des locaux dans l'intention d'empêcher le travail des non-grévistes sont des actes abusifs.

La CNIL publie un guide qui rappelle aux recruteurs les bonnes pratiques RGPD

Le processus de recrutement impliquant le traitement d'un grand nombre de données personnelles sur les candidats, la CNIL a élaboré un guide ainsi qu'un ensemble de fiches pratiques afin d'accompagner les recruteurs à se mettre en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Les TPE/PME peuvent se tourner vers une synthèse de la CNIL sur les cinq questions incontournables à se poser et qui leur est spécifiquement adressée. Chaque question renvoie ensuite à l'une des fiches pratiques du guide.

<p>Quelles informations peuvent être utilisées ? Pour quoi faire ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informations qui permettent d'évaluer la capacité des candidats à occuper le poste proposé ou à mesurer leurs aptitudes professionnelles. • Questions posées en lien avec le contexte professionnel (ex. : interdit de demander à un candidat s'il souhaite avoir des enfants)
<p>À quelles conditions ces informations peuvent-elles être utilisées ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que les informations personnelles fournies par les candidats sont traitées de manière licite, loyale et transparente (ex. : filmer ou enregistrer un entretien d'embauche sans en informer au préalable le candidat est une collecte déloyale). • Garantir que les informations personnelles sur les candidats sont collectées et conservées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes.
<p>Qui peut avoir accès aux informations personnelles collectées sur les candidats ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès doit être limité (personnes en charge du recrutement uniquement). • En cas d'embauche, des informations personnelles peuvent être transmises à des organismes gestionnaires.
<p>Quelles garanties pour la vie privée ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Information des candidats. • Droit d'accès des candidats. • Durée de conservation limitée. • Mesures de sécurité pour contrôler les accès aux informations personnelles.
<p>Comment documenter sa conformité au RGPD ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Délégué à la protection des données associé à la mise en conformité des processus de recrutement aux règles de protection des données. • Fichiers de recrutement inscrits dans un registre des activités de traitement. • Analyse d'impact relative à la protection des données.

[Cliquez ici pour télécharger le guide de la CNIL](#)



fortify
#CONSEILRH

CONTACT



04 81 69 56 01
contact@fortify.fr

OÙ NOUS TROUVER ?



La Fabrique du 9ème
24 avenue Joannes Masset
69009 Lyon

Toute l'actu à retrouver sur



www.fortify.fr



[@fortify-rh](https://www.linkedin.com/company/fortify-rh)