

Le Récap' Rh

L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Aides à l'emploi	P.3
Alternance	P.4
Formations	P.5
Aides	P.6
Accidents du travail	P.7
Seniors	P.8
Passeport prévention	P.9
Épargne salariale	P.10-11
Focus Syntec	P.12
Retraite	P.13

L'actualité paie

Rémunération	P.15-16
IJSS	P.17
PAS	P.18
DOETH	P.19
Activité partielle	P.20
Exonérations	P.21
Cotisations	P.22
Avantages en nature	P.23

Le saviez-vous ?

Travail effectif	P.25
Salaires	P.26
Activité partielle	P.27

Édite

L'année 2023 démarre sur les chapeaux de roue pour les services RH. Le mois de janvier est en effet synonyme de nombreuses **évolutions** paie & sociales.

Au sommaire du Récap'RH :

Côté **social**, on fait le point sur les **dispositifs** d'aides à l'emploi et à l'alternance, la **formation**, **l'épargne salariale**, ou encore le **passeport prévention**. Nous vous proposons également un focus sur les nouveaux **accords SYNTEC** et un résumé du projet de **Réforme des Retraites**.

Côté **paie**, retrouvez les nouveaux **barèmes** de rémunération & d'activité partielle et toute l'actualité en lien avec les **cotisations** & **exonérations**, la **DOETH**, les **IJSS** ou encore les **avantages** en nature.

Fortify vous présente **ses meilleurs vœux** pour 2023 et aura le plaisir de vous accompagner tout au long de l'année sur vos enjeux RH !

L'équipe Fortify

A blurred background image showing a person's hands writing in a notebook on a wooden desk. A silver laptop is partially visible on the right side of the desk. The overall scene is brightly lit and out of focus.

L'actualité sociale

Prolongation du dispositif Emplois Francs pour une année supplémentaire

Comme évoqué dans notre précédente Newsletter, le dispositif des « emplois francs » est une nouvelle fois prolongé par un décret paru au JO du 31 décembre 2022. Ainsi, celui-ci pourra être actionné pour des contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2023 (au lieu du 31 décembre 2022).

 Pour rappel :

Le dispositif d'emploi franc permet à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche un habitant résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Il doit s'agir :

- de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- d'adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ;
- ou de jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

Les conditions du dispositif restent inchangées. En effet, pour l'embauche d'un salarié à temps plein, l'aide pour l'entreprise serait de :

- 5 000 €/an pendant 3 ans pour une embauche en CDI (soit un montant maximum de 15 000 €)
- 2 500 €/an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (soit 5 000 € maximum).

[Cliquez ici pour consulter le décret](#)



Dispositif d'aide aux contrats d'apprentissage de professionnalisation en 2023 : publication du décret

Comme annoncé dans notre précédente newsletter, une aide unique de 6 000€ est prévue pour les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation (sous certaines conditions). Un décret du 29 décembre 2022 précise les conditions et modalités d'obtention de ce dispositif.

Aide unique à l'apprentissage

Pour rappel, l'aide unique à l'apprentissage concerne les entreprises de moins de 250 salariés pour les étudiants visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.



Bon à savoir : Le décret modifie l'aide unique à l'apprentissage qui ne sera plus accordée sur 3 ans mais seulement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Son montant sera désormais de 6000 euros maximum.

Aide exceptionnelle à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation

Une aide exceptionnelle existera toujours pour les contrats conclus en 2023 et son montant sera de 6 000 euros maximum pour les mineurs comme les majeurs. Elle ne sera toujours pas cumulable avec l'aide unique pour les apprentis.



Bon à savoir : Par rapport à l'aide exceptionnelle en vigueur en 2022, cette nouvelle aide est majorée de 1 000 euros pour l'embauche d'un mineur. Elle est en revanche réduite de 2 000 euros pour l'embauche d'un majeur.

Les conditions de diplôme, d'âge pour le contrat de professionnalisation et de quota d'alternants pour les grandes entreprises sont identiques à celles du dispositif 2022.

Pour les entreprises de - de 250 salariés	Pour les entreprises de + de 250 salariés
Apprentis préparant au moins un bac +2 en principe et au plus un master.	<ul style="list-style-type: none"> Apprentis préparant + un niveau master. Aide soumise à un quota d'alternants (au moins 5 % de l'effectif salarié ou 3 % avec une certaine progression)

En ce qui concerne l'aide octroyée pour les contrats de professionnalisation, l'étudiant doit impérativement :

- Être âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat ;
- Préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au maximum au niveau Master, ou une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, ou un contrat de professionnalisation expérimental.



Bon à savoir : le dispositif d'aide à l'embauche d'alternants au départ prévu pour 2023, devrait être prolongé jusqu'à la fin du quinquennat selon un Communiqué de Presse diffusé par le Gouvernement.

Nouvelle formation spécifique des infirmiers de santé au travail : des précisions apportées

La loi Santé au travail a instauré une nouvelle obligation de formation des infirmiers en santé au travail qui s'appliquera à compter du 31 mars 2023.



- La formation se compose d'un enseignement théorique minimum de 240 heures et d'un stage de 105 heures de pratique professionnelle en santé au travail.
- Elle est dispensée par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou par un organisme de formation certifié, qui atteste de sa validation.
- Elle s'imposera donc à tout infirmier en santé au travail embauché par un SPST à partir du 31 Mars dans un délai de 12 mois suivant son recrutement.
- Les infirmiers ayant exercé dans un SPST depuis plus de 12 mois avant le 31 mars 2023 sont dispensés de stage.
- Le SPST devra assumer les frais de formation.

Lanceur d'alerte : l'abondement-sanction du CPF est précisé par décret

Entrée en vigueur le 1er septembre 2022, la loi Wassermann a prévu une sanction complémentaire envers les employeurs qui ne respecteraient pas les mesures de protection des lanceurs d'alerte.

Ainsi, en cas de litige entre l'employeur et le lanceur d'alerte, le conseil des prud'hommes peut obliger l'employeur à abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié ayant lancé l'alerte jusqu'au plafond prévu pour les salariés peu ou pas qualifiés, donc jusqu'à 8 000 €.

Ce dispositif est entré en vigueur le 30 décembre 2022 (soit le lendemain de la parution du décret).

L'employeur devra verser le montant auquel il a été condamné à la Caisse des dépôts et consignations en lui communiquant les informations nécessaires à cet abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté dès réception de la somme en question.



A noter : Ce mécanisme de sanction complémentaire est étendu à l'entourage du lanceur d'alerte (facilitateurs et personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte).

Aides au financement de services aux personnes et de garde d'enfants : la limite d'exonération revalorisée au 1er janvier 2023

 Le CSE ou l'employeur peut octroyer une aide financière aux salariés (et aux dirigeants de l'entreprise sous certaines conditions) pour leur faciliter l'accès à certains services (travaux ménagers, garde d'enfants...).

Elle peut prendre la forme d'une aide financière directement versée aux bénéficiaires ou d'un préfinancement du CESU.

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.

Le ministère du Travail annoncé que ce montant maximal, fixé à 2 265 € au 1er janvier, est revalorisé à 2 301 € par an et par bénéficiaire à compter du 1er janvier 2023.

Source : www.travail.gouv.fr (actualité du 2 janvier 2023)

Indemnité carburant : 100 euros pour les travailleurs modestes

Une indemnité carburant d'un montant de 100 € va être versée aux 10 millions de travailleurs les plus modestes.

Quelles sont les personnes concernées ?

L'indemnité carburant de 100 € concerne les 50 % des ménages les plus modestes qui ont besoin de leur véhicule (voiture, deux-roues, trois-roues, thermique et/ou électrique) pour se rendre sur leur lieu de travail, c'est-à-dire ceux qui sont situés dans « les cinq premiers déciles ».

La limite du 5e décile correspond à un revenu fiscal annuel de référence par part inférieur à 14 700 €, ce qui correspond environ à :

- < 1 314 € nets/mois pour une personne seule ;
- < 3 285 € nets/mois pour un couple avec un enfant ;
- < 3 285 € nets/mois pour une personne seule avec deux enfants ;
- < 3 941 € nets/mois pour un couple avec deux enfants ;
- < 5 255 € nets/mois pour un couple avec trois enfants.

S'il y a deux actifs dans le foyer, il s'agit de leurs revenus cumulés.

Cette indemnité est versée par personne et non par foyer.

Pour bénéficier de cette indemnité carburant, il faut **obligatoirement en faire la demande**. Celle-ci peut être effectuée depuis le 16 janvier 2023 à l'aide d'un formulaire mis en ligne sur le site impots.gouv.fr. Attention : Elle doit être effectuée avant le 28 février 2023.

Déclarations d'accidents du travail en ligne : les employeurs peuvent désormais ajouter des réserves



 Pour rappel :

L'employeur ou l'un de ses préposés doit **déclarer** tout accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont la victime relève.

Il existe plusieurs canaux pour réaliser la déclaration :

- saisie en ligne la déclaration d'accident du travail ou de trajet (DAT) ;
- dépôt d'un fichier structuré issu du logiciel de paye (EDI) ;
- utilisation d'un imprimé (Cerfa 14463*03), disponible auprès des CPAM ou sur *ameli.fr*

Concernant plus spécifiquement la saisie en ligne, l'employeur peut apporter toutes les **informations** qu'il souhaite communiquer à la caisse primaire ou **joindre** des documents complémentaires.

En cas de doute, l'employeur peut faire part de ses **réserves** auprès de la CPAM dans un délai de 10 jours francs.

Dans une information du 18 janvier 2023, le site *net-entreprises.fr* précise qu'il est désormais possible d'ajouter des **réserves** aux déclarations d'accident du travail (DAT) en ligne.

Cette opération est possible dans les 10 jours francs après la réalisation de la DAT concernée.

Une fois saisies, ces réserves seront **transmises** directement à la CPAM du salarié pour traitement.

L'employeur doit désormais proposer aux salariés une sensibilisation aux gestes qui sauvent avant leur départ à la retraite



L'employeur est à présent tenu de proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.



Les objectifs :

- assurer leur propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.



Un arrêté vient d'être publié au Journal officiel du 22 janvier 2023 et apporte de nombreuses précisions sur le dispositif :

- Les professionnels et organismes autorisés à dispenser cette sensibilisation sont ceux qui sont autorisés à dispenser la sensibilisation de la population aux "gestes qui sauvent" » (exemple : professionnels de santé, formateurs des services d'incendie et de secours...)
- Cette sensibilisation est dispensée sur une durée de 2 heures, en présentiel, comptant au maximum 15 apprenants par session
- Elle se déroule pendant l'horaire normal de travail et le temps qui y est consacré est considéré comme temps de travail
- Pour les salariés qui bénéficient déjà de compétences en la matière, l'employeur n'est pas tenu de faire bénéficier ces salariés d'une action de sensibilisation, mais seulement de leur transmettre par tout moyen une information sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences.

Source : Arrêté du 7 septembre 2022, JO du 22 janvier 2023, texte 3

Passeport prévention : le décret d'application est désormais publié



Le décret permettant la mise en œuvre du passeport de prévention est sorti au JO du 30 décembre 2022, avec deux mois de retard par rapport à la date initialement prévue par la loi Santé.

Le passeport de prévention recense les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.



Il est renseigné par :

- l'employeur, s'agissant des formations qu'il a pris l'initiative d'organiser ;
- les organismes de formation, s'agissant des formations qu'ils dispensent ;
- le salarié, s'agissant des formations qu'il a suivies de sa propre initiative.



Objectif : Faciliter la circulation de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus par le salarié.



Calendrier de mise en œuvre :

- Un site d'information dédié au passeport de prévention, le « Portail d'information du Passeport de prévention », a été mis en ligne en octobre 2022 (<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>).
- Puis, le passeport de prévention sera effectivement ouvert pour les travailleurs à partir d'avril 2023 à partir d'un espace personnel en ligne. Il sera accessible via le portail Mon Compte Formation.
- Enfin, le passeport de prévention sera ouvert aux employeurs en 2023/2024 pour y déclarer les données. Ils pourront le consulter en 2024.



A noter :

Le salarié peut donner son accord pour que son employeur (ou son délégataire) accède totalement ou partiellement à son passeport, ou lui refuser cet accès.



Contenu du passeport :

Les attestations, certificats et diplômes recensés par le passeport de prévention peuvent être obtenus via des formations en santé et sécurité au travail dispensées en interne au sein de l'entreprise, ou en externe par le biais d'organisme de formation.

Épargne salariale : un premier décret d'application de la loi Pouvoir d'achat au JO



 Pour rappel :

Dans le cadre des **mesures d'urgence** prises pour lutter contre la crise sanitaire, une loi du 17 juin 2020 avait ouvert la possibilité de mettre en place un **dispositif d'intéressement** par décision unilatérale aux entreprises de moins de 11 salariés sans délégué syndical (DS) ni CSE, qui n'avaient ni appliqué ni conclu un accord d'intéressement au cours des 5 dernières années.

La loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022 a **élargi** ce mécanisme de mise en place par décision unilatérale aux entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé prévoyant un dispositif d'intéressement « prêt à l'emploi » et qui soit n'ont ni DS ni CSE (procès-verbal de carence à l'appui), soit ont échoué dans leur négociation avec les syndicats ou le CSE (procès-verbal de désaccord à l'appui).

Un décret d'application du volet « épargne salariale » de la loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022 est paru au JO du 27 décembre. Il précise les éléments suivants :

- L'employeur qui modifie **unilatéralement** un régime d'intéressement « unilatéral », doit le faire selon les mêmes modalités que lors de la mise en place du dispositif
- L'employeur dépose la décision unilatérale sur la **plateforme « TélAccords »** dans les 15 jours suivant sa date limite d'élaboration, soit dans les 15 jours suivant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.



A partir du 1er janvier :

- Processus de contrôle **allégé** de l'administration : suppression du contrôle de forme de l'administration du travail. Cette dernière délivrera simplement à l'avenir un récépissé attestant du dépôt de l'accord ou du règlement et des autres documents requis.
- **Contrôle de fond des URSSAF** : le délai de 3 mois pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires va désormais courir à compter du dépôt de l'accord.
- **Agrément plus rapide** des dispositifs d'épargne salariale de branche : limitation à 4 mois de la durée de la procédure d'agrément des accords de branche. Cette durée peut être prorogée pour une durée équivalente à la moitié de sa durée initiale

Un deuxième décret d'application de la loi Pouvoir d'achat, pris cette fois après consultation du Conseil d'État, est attendu.

Prime de partage de la valeur : des précisions apportées sur la modulation de la PPV

Le montant de la prime de partage de la valeur (PPV) est en principe le même pour tous les salariés qui y ont droit. Toutefois, il est possible de prévoir une **modulation** du montant dans l'accord ou la décision unilatérale en fonction de certaines critères (rémunération, niveau de classification, ancienneté, durée de présence effective, durée de travail...)

Une instruction ministérielle a été publiée dans le BOSS, apportant des précisions sur la PPV sous la forme de questions/réponses. Les informations fournies par cette instruction sont les suivantes :



Mise en place

- Aucune obligation légale n'impose l'employeur à déposer sa DUE auprès de la DDETS. En cas de DUE, le CSE de l'entreprise doit être consulté avant versement de la prime.
- Les employeurs de moins de 11 salariés ou sans CSE se doivent d'informer leurs salariés du versement de la PPV « par tout moyen »
- La durée de l'accord ou de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) mettant en place la PPV peut avoir une durée supérieure à un an ou un exercice ;
- Le versement de la PPV peut être réalisé en plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile. Dans cette situation, les critères d'attribution de la PPV ne peuvent être redéfinis d'une échéance à l'autre.



Conditions d'attribution

- Le versement de la PPV peut se limiter à une partie des salariés seulement « **par exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond** » ;
- Le versement de la PPV ne pourrait être conditionné à la **présence** du salarié dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi, à savoir la date de versement, la date de dépôt de l'accord collectif, ou la date de signature de la DUE ;
- La PPV peut **différer** selon les établissements de l'entreprise, voire même attribuer la prime seulement aux salariés relevant d'un ou plusieurs établissements. Les établissements éligibles doivent être mentionnés dans la DUE ou dans l'accord d'établissement.
- Si l'entreprise compte des **apprentis**, ceux liés par un contrat de travail à la date retenue par l'accord ou la DUE doivent **bénéficier** de la PPV dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les **stagiaires** ne peuvent pas bénéficier d'une prime ouvrant droit à exonération ;



Le bénéfice des exonérations liées à la PPV est conditionné au respect de l'ensemble des conditions d'attribution.



En cas de **contrôle** donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions, les employeurs seront invités à régulariser la situation. Le **redressement** serait réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi.

4 nouveaux accords signés pour la branche Syntec



Le 13 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche Syntec se sont réunis pour signer 4 nouveaux accords.

AVENANT PORTANT SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

- **Forfait jours** : Désormais, les salariés cadres relevant au moins de la position 2.3 de la grille de classification, sont éligibles au forfait jour. (Avant cette possibilité était ouverte aux cadres ayant au moins la position 3.1).

Leur rémunération doit être moins égale à **122%** du minimum conventionnel qui leur est applicable, sur la base d'un forfait de **218 jours annuels** (contre 120% pour les autres).

- **Droit à la déconnexion** : L'ensemble des salariés y sont soumis. Cet accord prévoit des mesures pour garantir le droit à déconnexion des salariés des outils de communication à distance mis à leur disposition.

AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE « TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS »

Les dimanches et jours fériés (habituellement chômés) travaillés sont désormais rémunérés avec une majoration de **100%**.

ACCORD RELATIF À L'ORGANISATION HYBRIDE DU TRAVAIL EN ENTREPRISE

Un cadre conventionnel sur l'organisation hybride du travail ou "télétravail" a été institué. Ce dernier double notamment le temps de pause méridien minimum, passant de **20 à 45 minutes** minimum. Il stipule également que la durée du travail doit être **identique** pour le salarié, qu'il réalise son travail dans les locaux de l'entreprise ou à domicile.

ACCORD RELATIF À L'INTERRUPTION SPONTANÉE DE GROSSESSE

L'accord prévoit une autorisation exceptionnelle d'absence de **2 jours**, sans perte de rémunération ni déductible de congés payés en cas d'interruption spontanée de grossesse. Ce droit est également ouvert à leur conjoint(e).

Ces 4 accords entreront en vigueur dès publication de leur arrêté d'extension au Journal officiel.

Projet de réforme des retraites : ce qu'il faut savoir

La Première ministre Elisabeth Borne a dévoilé le mardi 10 janvier, les détails du projet de la réforme des retraites, visant à « sauvegarder » le système de retraites par répartition. Fortify fait le point :



Report progressif de l'âge légal de départ à la retraite

A compter du 1er septembre 2023, l'âge légal de la retraite sera relevé de 3 mois par an pour atteindre 64 ans en 2030. (Actuellement fixé à 62 ans pour les générations nées à compter de l'année 1955).



Aménagement du dispositif "Carrières longues"

L'âge de la retraite sera toujours 58 ans pour ceux ayant débuté leur carrière avant 16 ans.

Il sera de 60 ans pour ceux ayant débuté leur carrière entre 16 et 18 ans et 62 ans pour ceux ayant débuté entre 18 et 20 ans.

Les périodes de congés parentaux seront prises en compte, pour 4 trimestres au maximum.



Assouplissement du dispositif de retraite progressive

Il sera possible d'en bénéficier 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Ce dispositif sera étendu à la fonction publique.

Le cumul Emploi-Retraite sera désormais créateur de nouveaux droits à la retraite.



Meilleure prise en compte de la pénibilité

- Elargissement des facteurs du C2P aux cas de port de charge lourde et de posture pénible au travail et extension de son utilisation pour la reconversion professionnelle. A cela s'ajoute la création d'un fonds d'investissement pour l'usure professionnelle, doté d'1 milliard d'euros.
- Le départ à taux plein à 62 ans pour les personnes en invalidité, incapacité ou inaptitude est maintenu.



A noter :

- L'âge de fin de décote, pour les travailleurs ne justifiant pas de la durée d'assurance requise pour le taux plein, reste fixé à 67 ans.
- Le montant minimal de la Pension de retraite sera fixé à 85% du SMIC, et s'appliquera également aux actuels retraités.
- La plupart des "Régimes spéciaux" seront supprimés (IEG, Banque de France et RATP), uniquement pour les nouveaux embauchés
- Création d'un index sénior obligatoire pour les entreprises de plus de 1000 salariés dès 2023, et 2024 pour celles de plus de 300 salariés. Ce dispositif viserait à inciter les entreprises à compter davantage sur les salariés en fin de carrière.



Calendrier

Le projet de réforme, intégré à un « projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificatif pour 2023 », a été présenté en Conseil des ministres le 23 janvier. L'Assemblée nationale discutera du projet de loi en commission des affaires sociales à partir du 30 janvier puis en séance publique du 6 au 17 février 2023.

[Cliquez ici pour plus d'informations sur le projet de Réforme des Retraites](#)

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

L'actualité paie

Le SMIC de nouveau revalorisé au 1er janvier 2023

Le SMIC est revalorisé au 1er janvier de chaque année. Au 1er janvier 2023, le SMIC est revalorisé à 11,27 euros, soit une augmentation de 1,80% par rapport à sa dernière revalorisation au 1er août 2022.

Valeur du SMIC et du minimum garanti au 1er janvier 2023

SMIC HORAIRE	SMIC MENSUEL	SMIC ANNUEL	MINIMUM GARANTI
11,27 €	1 709,28 €	20 511,40 €	4,01 €

La rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation est fixée selon un % de la valeur du SMIC. En cas de revalorisation du SMIC, leurs rémunérations évoluent également.

Contrats d'apprentissage :

	1ère année	2ème année	3ème année
Entre 16 et 17 ans	461,51 €	666,62 €	940,10 €
Entre 18 et 20 ans	734,99 €	871,73 €	1 145,22 €
Entre 20 et 25 ans	905,92 €	1 042,66 €	1 333,24 €
26 ans et +	1 709,28 €	1 709,28 €	1 709,28 €

Contrats de professionnalisation :


	Diplôme < au bac professionnel ou titre de même niveau	Au - un Bac Professionnel ou titre de même niveau
Moins de 21 ans	940,10 €	1 111,03 €
De 21 à 25 ans	1 196,50 €	1 367,42 €
26 ans et +	1 709,28 €	1 709,28 €

Gratification des stagiaires :

Le montant de la gratification des stagiaires (stage de + de 2 mois) a également été augmentée au 1er janvier. En effet, à défaut d'accord ou de convention, celle-ci est égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour chaque heure de stage effectuée.

La valeur du plafond horaire de la sécurité sociale pour 2023 s'établit à 27€. Ainsi, le montant de la gratification pour 2023 est de : $27 \text{ €} \times 15 \% = 4,05 \text{ €/h}$ (contre 3,90 € en 2020, 2021 et 2022).

Pour un mois de janvier complet, soit 22 jours travaillés, à raison de 7 heures par jour, un stagiaire peut percevoir 623,70 euros, par exemple.

 Les sommes versées aux stagiaires, quelle que soit la durée du stage, ne sont pas assujetties à cotisations ni à CSG/CRDS dans la limite du nombre d'heures effectué en stage durant le mois considéré multiplié par 15 % du montant horaire du plafond de la sécurité sociale (soit 4,05 € en 2023).

Saisie des rémunérations : revalorisation du barème au 1er janvier 2023

Un employeur peut se voir notifier un acte de saisie des rémunérations qui le contraint à prélever un certain montant, chaque mois, sur la paye du salarié concerné. Cette saisie s'opère en fonction d'un barème, qui fait l'objet d'une revalorisation au 1er janvier 2023.

La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du prélèvement à la source.

Tranche de rémunération mensuelle	Tranche saisissable
Jusqu'à 347,50 €	1/20
De 347,51 à 678,33 €	1/10
De 678,4 à 1 010,83 €	1/5
De 678,4 à 1 010,83	1/4
De 1 340,01 à 1 670,83 €	1/3
De 1 670,84 à 2 007,50 €	2/3
Supérieure à 2 007,50 €	100%



Les seuils sont augmentés de 134,16 € par personne à charge, sur présentation de justificatifs.

Une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié soit 598,54 € par mois (montant applicable depuis le 1er juillet 2022, hors Mayotte).

Revalorisation des IJSS au 1er janvier 2023

Les IJSS sont des indemnités versées aux salariés par l'Assurance Maladie en cas d'incapacité temporaire de travail ou dans le cadre de certains congés indemnisés par la Sécurité Sociale.

Il existe 3 types d'IJSS :

- Les IJSS maladie
- Les IJSS maternité et congés assimilés
- Les IJSS accident du travail et maladie professionnelle

Ces indemnités sont revalorisées chaque année avec la revalorisation annuelle du SMIC et du PSS.



Bon à savoir : l'IJSS maladie, qui est indexée à la valeur du SMIC, peut être revalorisée plusieurs fois dans l'année.

Montant du plafond des IJSS au 1er janvier 2023 :

Type d'indemnités	Montant
Indemnité arrêt maladie, cas général (50 % du SJB maximal)	50,58 € / jour
Indemnité maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil	95,22 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle	205,84 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle à partir du 29e jour d'arrêt de travail.	274,46 € / jour

Prélèvement à la source : la tolérance applicable aux IJSS de temps partiel thérapeutique est reconduite pour 2023

📌 Pour rappel : le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu s'applique au montant imposable des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées en cas d'arrêt de travail (maladie, congé de maternité, accident du travail, etc.). C'est l'organisme qui verse les IJSS qui doit prélever le montant du PAS.

En cas de subrogation, c'est à l'employeur de calculer et de prélever le PAS sur le montant imposable des IJSS subrogées (dans la limite des 60 premiers jours d'arrêt de travail en cas d'arrêt de travail pour accident non professionnel ou maladie non professionnelle).

Pour les années 2019 à 2022, le GIP-MDS avait déjà précisé qu'aucun prélèvement à la source ne devait être pratiqué sur les IJSS qui seraient versées par l'employeur en subrogation, en cas de temps partiel thérapeutique.

Le GIP-MDS a précisé que cette tolérance est prolongée d'un an. Par conséquent, durant l'année 2023, il ne faudra donc toujours pas tenir compte des IJSS de temps partiel thérapeutique pour calculer le montant de prélèvement à la source (dans la rubrique « Montant de prélèvement à la source - S21.G00.50.009 »). Ainsi, le montant des IJSS temps partiel thérapeutique ne doit pas être porté en RNF (rubrique « Rémunération nette fiscale - S21.G00.50.002 »).

Le GIP-MDS indique que l'application du prélèvement à la source sur les IJSS temps partiel thérapeutique sera en revanche obligatoire à compter de 2024.

Il précise que les déclarants qui seraient toutefois en capacité de le faire pourront soumettre les IJSS de temps partiel thérapeutique au prélèvement à la source au cours de l'année 2023.

Source : www.net-entreprises.fr, Base de connaissances DSN, fiche 1851, modifiée le 29 décembre 2022



La DOETH 2022 sera réalisée dans la DSN d'avril 2023 à souscrire en mai



Le réseau des URSSAF vient de confirmer que, comme en 2022, les entreprises ont cette année encore deux mois de plus pour effectuer leur DOETH et, éventuellement, verser aux URSSAF la contribution AGEFIPH.

Pour rappel :

- Les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif, au moyens des différents outils offerts par le code du travail (emploi direct, accueil de stagiaires handicapés, etc.).
- Celles qui n'atteignent pas ce quota doivent acquitter une contribution financière collectée par les URSSAF et destinée à l'AGEFIPH.

A l'origine, le code du travail prévoyait que l'employeur devait remplir sa déclaration annuelle à l'occasion de la DSN relative au mois de février de l'année suivant celle au titre de laquelle la DOETH est effectuée.

Cependant, le réseau des URSSAF avait annoncé l'an dernier que la DOETH et le paiement de la contribution seraient « désormais » à effectuer sur la DSN d'avril (exigible le 5 ou le 15 mai), donc, pour l'obligation d'emploi 2021, pour la DSN d'avril 2022 exigible au plus tard le 5 ou 16 mai 2022.



Un projet de décret devait normalement pérenniser le décalage de la DOETH et des autres délais liés à cette obligation, en les inscrivant « dans le dur » du code du travail.

Au 4 janvier 2023, le décret n'étant toujours pas paru, l'URSSAF a pris les devants en confirmant dans une actualité que le même décalage s'appliquerait en 2023.

Par conséquent : pour l'obligation d'emploi 2022, le réseau des URSSAF reste sur la même échéance que l'année dernière. Ainsi, la DOETH et, s'il y a lieu, le paiement de la contribution, seront à réaliser auprès des URSSAF sur la DSN d'avril 2023 (exigible le 5 ou 15 mai 2023).

Activité partielle et APLD : hausse des taux plancher des allocations remboursées aux employeurs

Au 1er janvier 2023, 3 régimes d'activité partielle co-existent :

- L'activité partielle de droit commun
- L'activité partielle de longue durée (APLD)
- L'activité partielle personnes vulnérables

Pour tenir compte de la hausse du SMIC, un décret du 22 décembre 2022 fixe de nouveaux taux minima pour les allocations remboursées aux employeurs dans le cadre de l'activité partielle. Ces nouveaux taux s'appliquent aux heures chômées à compter du 1er janvier 2023.



Tableau synthétique des niveaux d'indemnisation de l'activité partielle au 1er janvier 2023

	Indemnisation salarié	Indemnisation employeur
Droit commun	Indemnité de 60% plafonnée à 30,43 € - Indemnité minimale de 8,92 € sauf cas particuliers	Allocation de 36% plafonnée à 18,26 € Allocation minimale de 8,03 € sauf cas particuliers
APLD	Indemnité de 70% plafonnée à 35,50 € - Indemnité minimale de 8,92 € sauf cas particuliers	Allocation de 60% plafonnée à 30,43 € Allocation minimale de 8,92 € sauf cas particuliers
Personnes vulnérables	Allocation de 60% plafonnée à 30,43 € - Allocation minimale de 8,92 € sauf cas particuliers	Allocation de 60% plafonnée à 30,43 € Allocation minimale de 8,92 € sauf cas particuliers

Le paramétrage 2023 de la réduction générale de cotisations patronale évolue

La réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon) est une réduction dégressive de certaines cotisations patronales applicable aux salaires inférieurs à 1,6 SMIC. Le paramètre T correspond au taux des cotisations et contributions patronales entrant dans le champ d'application de la réduction. Celui-ci évolue chaque année en raison de l'évolution de la fraction AT/MP pris en compte.

Au 1er janvier 2023, la fraction de cotisation AT/MP pris en compte pour le paramètre T est de 0,59 points. Certaines professions appliquent des taux réduits de cotisations sociales. Il doit être tenu compte de ces taux pour la détermination du paramètre T.



Paramètre T au 1er janvier 2023

	Cas général	Journalistes	Professions médicales à temps partiel	VRP multcartes
Entreprise de moins de 50 salariés FNAL 0,10%	0,3191	0,2902	0,2935	0,3026
Entreprise d'au moins 50 salariés FNAL 0,50%	0,3231	0,2942	0,2975	0,3066

Report de la majoration de la cotisation AT des entreprises accidentogènes en 2024

Pour les entreprises de 10 salariés et plus relevant de la tarification collective, une majoration forfaitaire applicable au-delà d'une certaine fréquence d'accidents du travail devait entrer en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

Cette majoration concerne :

- les entreprises de 10 à moins de 20 salariés dans le cas général
- les entreprises de 10 à moins de 50 salariés en Alsace-Moselle.

La majoration s'applique donc dès qu'il y a au moins un « AT avec arrêt de travail » par an, sur les 3 dernières années.

En Alsace-Moselle, les seuils de fréquence des accidents du travail sont adaptés. En effet, il faudra pour cette région non seulement au moins un AT avec arrêt de travail sur chacune des 3 années de références, mais aussi un certain nombre de ces accidents sur la période retenue.



L'entrée en vigueur de cette majoration est une nouvelle fois reportée d'un an, au 1er janvier 2024). La majoration sera donc applicable aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2024 (pour la tarification 2024).

Les entreprises et les travailleurs indépendants impactés par la crise énergétique peuvent demander un report de cotisations

Les employeurs qui rencontrent des difficultés de paiement, ou qui anticipent des difficultés pour payer les cotisations dues lors de leur prochaine exigibilité, peuvent solliciter un délai de paiement de leurs cotisations patronales directement depuis leur espace en ligne sur le site www.urssaf.fr. Ce délai de paiement ne pourra être accordé que sous réserve que les cotisations salariales, elles, aient été payées.

Ceux qui bénéficient déjà d'un plan d'apurement de leurs cotisations peuvent également demander une adaptation du montant de leurs échéances directement depuis leur espace en ligne.

L'URSSAF invite les employeurs concernés à indiquer l'origine de leurs difficultés à l'appui de leur demande.

Les travailleurs indépendants qui rencontrent des difficultés peuvent solliciter leur URSSAF depuis leur compte en ligne afin d'interrompre le prélèvement de leurs cotisations courantes, ainsi que les prélèvements liés à un plan d'apurement déjà engagé. Un nouveau délai de paiement pourra alors leur être accordé.

L'URSSAF rappelle qu'ils peuvent également demander, toujours auprès de leur URSSAF, une aide d'action sociale du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI).

Source : www.urssaf.fr ; actualité du 11 janvier 2023

Des précisions du BOSS concernant les avantages en nature et frais professionnels

Une mise à jour du BOSS apporte des précisions sur les frais de repas au restaurant, l'avantage en nature sous forme de subvention de l'employeur à une micro-crèche et la prise en charge facultative des frais d'abonnement aux transports publics pour le trajet domicile-lieu de travail.



Indemnités de frais de repas au restaurant

Le BOSS précise que lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est contraint de prendre ses repas au restaurant ou, est-il ajouté, **que les usages de la profession l'y conduisent**, l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est exclue de l'assiette des cotisations sociales pour la fraction qui n'excède pas un certain montant (20,20 € depuis le 1er septembre 2022).



Subvention patronale à une crèche

Pour rappel, l'employeur ou le CSE peut, en plus d'une réservation de places en crèche, verser une **subvention** à une crèche ou micro-crèche afin de faire bénéficier les salariés de l'entreprise d'un tarif négocié. Cet avantage tarifaire est **exclu** de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 265 € par an et par salarié. La crèche ou micro-crèche doit faire parvenir à l'employeur, en fin d'année, une attestation mentionnant le montant de l'avantage individualisé accordé à chaque salarié durant l'année. Il est désormais précisé que cette attestation doit être envoyée à l'employeur **avant le 15 janvier de l'année suivante (N + 1)**. Dans les 3 mois suivant la réception de cette attestation, l'employeur doit déclarer l'avantage en nature accordé au salarié au titre de l'année précédente (année N), ce qui donne lieu au recouvrement de l'ensemble des cotisations patronales et salariales afférentes.



Prise en charge facultative des frais d'abonnement aux transports publics

Le BOSS apporte des clarifications concernant la **prise en charge facultative** des frais d'abonnement au transport publics (au delà des 50% de prise en charge obligatoire). La précision apportée concerne la situation des salariés qui travaillent dans une **autre région** que celles où ils résident, pour lesquels l'exonération de la prise en charge facultative est conditionnée au fait que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle, mais de **contraintes** liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants). Le BOSS précise que par région, on entend ici région « administrative ».

Actualité BOSS du 21 décembre 2022



Avantage en nature « véhicule électrique » : prolongation du régime de faveur

Un arrêté paru au Journal officiel du 31 décembre 2022 confirme que le régime social de faveur est **prolongé** à l'identique, pendant deux ans, pour la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique.

Ainsi, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, que ce soit sur une base réelle ou une base forfaitaire, sont toujours déterminées sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et évaluées après application d'un **abattement de 50 %**, dans la limite de 1 800 € par an.

Source : Arrêté du 26 décembre 2022, JO du 31, texte 150

A person in a light blue suit is writing with a fountain pen on a document. The scene is set on a desk with an open book and a wooden gavel in the foreground. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

Le trajet domicile-travail désormais considéré comme du temps de travail effectif



Le temps effectif de travail est *“le temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l’employeur ou de l’administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.”*

Jusqu’ici, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n’est pas considéré comme du temps de **travail effectif**. Aucune compensation salariale n’était alors imposée à l’employeur. Mais un récent **arrêt** de la Cour de Cassation, daté du 23 Novembre, devrait changer la donne.

En effet, dans un arrêt du 23 novembre, la Cour de Cassation s’est alignée sur la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne, en considérant que **le temps de trajet domicile-travail pouvait, sous certaines conditions, représenter du temps de travail effectif**.

Rappel des faits :

La Cour de Cassation a dû statuer sur une affaire concernant un ancien salarié d’une entreprise de serrurerie rennaise qui devait se tenir à **disposition** de son employeur, des clients et des techniciens, pendant ses temps de trajet, dans le cadre de ses interventions au domicile de ses clients (60 000 km par an en voiture).

L’arrêt précise que : *“La condamnation de l’employeur au paiement d’un rappel de salaire au titre d’heures supplémentaires est donc confirmée”*. L’employeur a ainsi dû payer 140 000 euros à l’ancien salarié, qui avait été licencié au bout de six ans de services au motif qu’il passait trop de temps dans sa voiture, selon son supérieur.

En conclusion : Si le salarié n’est pas libre de vaquer à ses occupations personnelles ou s’il doit respecter les directives de son employeur sur son temps de trajet entre son domicile et son premier ou son dernier client, ce temps de trajet peut être rémunéré comme du temps de travail effectif.

Désormais, le salaire doit impérativement être versé sur un compte bancaire au nom du salarié



Depuis le 27 décembre 2022, le salaire doit être obligatoirement versé sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire. Il s'agit d'une disposition de la loi Rixain du 24 décembre 2021 qui a modifié les modalités de paiement du salaire afin de favoriser l'autonomie financière des femmes, en particulier en cas de séparation, et de lutter contre les éventuelles situations d'emprise du conjoint ou des proches.

Rappels de la loi Rixain :

- Depuis le 27 décembre 2022, le salaire payé par chèque barré ou par virement doit l'être sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est titulaire ou cotitulaire. Le paiement en espèces reste possible en deçà de 1 500 €.
- Par ailleurs, un salarié ne peut plus mandater un tiers pour percevoir son salaire. Il n'est donc plus possible de faire jouer en matière de salaire la règle du code civil qui permet à tout créancier de mandater une autre personne pour percevoir une somme due.

Ainsi, les employeurs doivent contrôler les identités référencées sur les justificatifs des comptes bancaires ou postaux et demander aux salariés qui ne sont pas en conformité avec le nouveau cadre légal de transmettre un justificatif de compte bancaire ou postal (RIB) à leur nom ou attestant de leur qualité de cotitulaire du compte.

Sanctions encourues :

Amende prévue pour les contraventions de la 3e classe soit 450 € au plus pour une personne physique, 2250 € pour une personne morale

La mise en place de l'activité partielle nécessite de nouveau l'accord des salariés protégés



 Pour rappel :

La mise en activité partielle du personnel, qui ne constitue pas une modification des contrats de travail, ne peut pas être refusée par un salarié.

Cependant, la règle est différente pour les salariés protégés (représentant du personnel, délégué syndical, etc.). Compte tenu du fait qu'aucun changement de conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé sans son accord, la Cour de cassation considère qu'un salarié protégé ne peut pas se voir imposer une mise en activité partielle.

Cependant durant la crise Covid-19, cette règle protectrice avait été suspendue de façon exceptionnelle. Cette exception a pris fin le 31 décembre 2022.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2023, les employeurs ne peuvent plus imposer l'activité partielle aux salariés protégés. Ils doivent donc impérativement leur demander leur accord avant leur mise en activité partielle.

Si le salarié protégé refuse cette mesure d'activité partielle, l'employeur doit lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure d'activité partielle.

Si la mesure d'activité partielle demeure inévitable, l'employeur, face au refus du salarié, peut demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier.



fortify
#CONSEILRH

CONTACT



04 81 69 56 00
contact@fortify.fr

OÙ NOUS TROUVER ?



24 avenue Joannes Masset
69009 Lyon

Toute l'actu à retrouver sur



www.fortify.fr



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