

Le Récap' Rh

L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

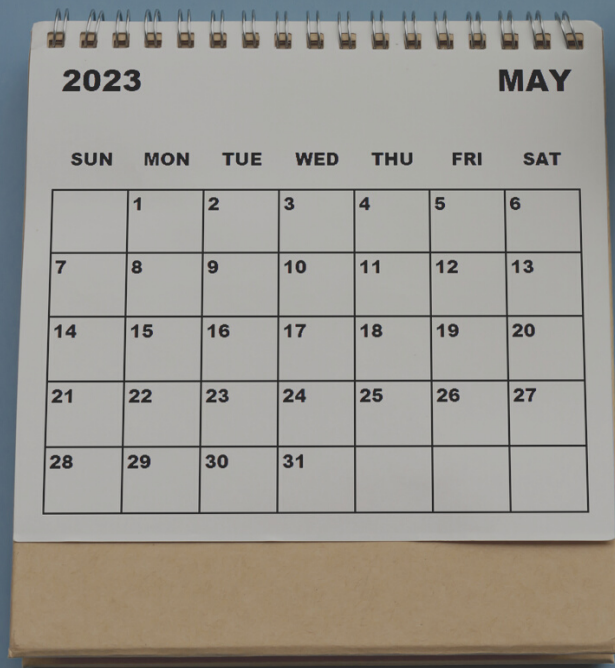
Réforme des retraites	P.3 à 5
Congés spéciaux	P.6
Avant-projet de loi ANI	P.7
Loi JO 2024	P.8
Santé	P.9
Formation	P.9

L'actualité paie

DSN	P.11
Bulletin de paie	P.12
Indemnités	P.13

Le saviez-vous ?

Cumul emploi	P.16
Sobriété énergétique	P.17
Covid-19	P.17
Participation	P.18
Dialogue social	P.19
Temps partiel	P.20



Edite

Chers lecteurs,

Le mois de mai a été particulièrement riche en actualités paie et sociales. Fortify vous dit tout ce qu'il faut retenir des dernières informations.

Au sommaire de cette newsletter, Fortify fait le point sur les projets de loi en cours et revient sur la Réforme des Retraites avec un focus spécial sur les modalités de retraite progressive, le projet de transition professionnelle et la création d'une assurance vieillesse pour les aidants.

Côté paie, on fait le point sur les heures supplémentaires défiscalisées en DSN, on vous apporte également des précisions sur le montant net social et le barème des indemnités forfaitaires des petits déplacements dans le BTP.

Besoin d'un accompagnement juridique personnalisé ?

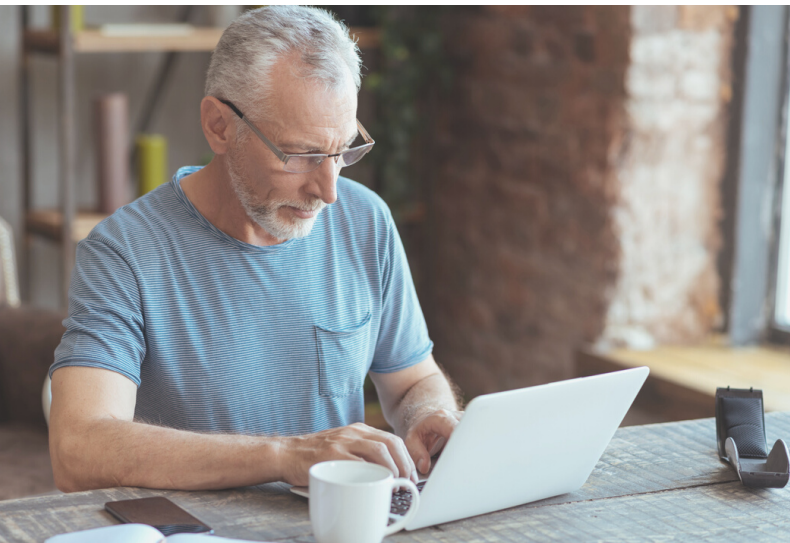
N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse :
conseil@fortify.fr.

Bonne lecture !

L'équipe Fortify

A blurred background image showing a person's hands writing in a notebook on a wooden desk. A laptop is visible on the right side of the desk. The scene is brightly lit, suggesting an indoor setting like a cafe or office.

L'actualité sociale



Nouveau cas d'utilisation du projet de transition professionnelle

Des mesures visant à **prévenir et à réparer l'usure professionnelle** figurent dans la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 réformant les retraites.

Cette loi **complète** notamment les articles du code du travail relatifs au compte professionnel de prévention (C2P) et au projet de transition professionnelle.

Selon l'article L. 6323-17-1 du code du travail, tout salarié peut, sous certaines conditions, **mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF)** afin que celui-ci contribue au financement d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Remarque : avec ce dispositif dénommé projet de transition professionnelle (PTP), le salarié bénéficie d'un congé spécifique dénommé congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. Il peut aussi obtenir un financement par l'association Transition Pro (ATPro) qui gère les projets de transition professionnelle. Elle peut prendre en charge les frais de formation et la rémunération du salarié.

L'article L. 6323-17-1 du code du travail est complété par un nouvel alinéa qui prévoit que le **projet de transition professionnelle** d'un salarié concerné par les facteurs de risques professionnels (cf. ci-dessous) mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 pourra être financé par la **dotations versée par France compétences aux associations Transitions Pro (ATPro)**, en vue de permettre au salarié d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1. Le projet de transition professionnelle du salarié devra faire l'objet d'un cofinancement par l'employeur.

Les conditions d'application de cette mesure seront fixées par décret.

Remarque :

- les facteurs de risques professionnels sont les facteurs liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques).
- Les facteurs de risques professionnels mentionnés au 2° et 3° sont liés à un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées et activités exercées en milieu hyperbare et températures extrêmes) et à certains rythmes de travail (nuit, équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur à une fréquence élevée et sous cadence contrainte).

Le salarié devra également justifier d'une durée minimale d'activité professionnelle dans un métier concerné par les facteurs de risques professionnels. Cette durée minimale d'activité sera déterminée par décret.



LFSS 2023 : les nouvelles modalités de retraite progressive

Qu'est ce que la retraite progressive ?

Dans un objectif de faire augmenter le taux d'emploi des seniors, la retraite progressive permet aux assurés en fin de carrière de percevoir **partiellement** une retraite tout en continuant leur activité professionnelle avec une **durée de travail réduite**.

Quels chiffres ?

Au 31/12/2022, seuls **24 237** retraités étaient bénéficiaires d'une retraite progressive

Quelles sont les conditions actuelles de la retraite progressive ?

Avoir atteint l'âge légal de la retraite moins 2 ans donc **60 ans** + avoir validé au moins **150 trimestres**

A noter : Le Conseil constitutionnel s'est prononcé, en application du quatrième alinéa de l'article 11 et du premier alinéa de l'article 61 de la Constitution, sur la proposition de loi visant à interdire un âge légal de départ à la retraite supérieur à 62 ans, dont il avait été saisi le 13 avril 2023, et qui avait été signée par 253 députés et sénateurs. Le Conseil constitutionnel juge que ne porte pas sur une réforme relative à la politique sociale de la nation, au sens de l'article 11 de la Constitution qui permet l'organisation d'un référendum d'initiative populaire (RIP), la proposition de loi visant à interdire un âge légal de départ à la retraite supérieur à 62 ans.

Décision 2023-5 RIP du 3 mai 2023

Quelles sont les nouvelles modalités ?

- Le nouvel article L.161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale inclut les assurés des **professions libérales et les avocats**, jusqu'alors exclus, deviendront éligibles au dispositif, tout comme les assurés titulaires d'une pension d'invalidité.
- Lorsqu'un salarié a atteint l'**âge requis** pour bénéficier de la retraite progressive et qu'il demande à travailler à temps partiel (ou à temps réduit pour les salariés en forfait-jours), l'accord de l'employeur sera réputé acquis à défaut de réponse écrite et motivée de sa part dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. L'objectif est de **restreindre** les possibilités pour l'employeur de **refuser l'accès à la retraite progressive**.
- **Dérogation possible** pour les salariés ayant atteint l'âge requis de demander à travailler moins que la durée minimale à temps partiel légale (24h par semaine sauf accord accord de branche prévoyant une durée différente)

Quelles sont les perspectives d'évolution ?

L'âge de départ à la retraite progressive devrait **augmenter** selon le même calendrier que le report progressif de l'âge légal de départ pour atteindre **62 ans** en 2030.

LFSS pour 2023 : une assurance vieillesse pour les aidants est créée



Pour améliorer les droits à retraite des aidants, la LFRSS crée une assurance vieillesse spécifique aux aidants, qui intègre des situations d'aidants non prises en compte jusqu'à présent.

Actuellement, les allocataires de certaines prestations familiales bénéficient, sous conditions, de l'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse du régime général lorsqu'ils interrompent ou réduisent leur activité pour s'occuper de leur enfant. Ce dispositif, appelé « assurance vieillesse des parents au foyer » (AVPF), a été progressivement étendu pour tenir compte de la situation de certains aidants.

Ce mécanisme couvre ainsi des publics distincts, parents, d'une part, aidants, de l'autre. Afin de rendre le système plus lisible, la loi crée un dispositif unique spécifique aux aidants qu'elle étend à de nouveaux bénéficiaires.

Baptisé « assurance vieillesse des aidants » (AVA), il est financé par la branche autonomie de la sécurité sociale, via une cotisation à la charge exclusive des organismes débiteurs des prestations familiales.

Il s'applique en métropole ainsi que dans les départements et collectivités d'outre-mer de Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Parallèlement à l'AVA, l'AVPF subsiste, mais ne couvre plus que les allocataires de prestations familiales.

Le dispositif entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er septembre 2023. Davantage de parents d'enfants handicapés peuvent être affiliés à l'assurance vieillesse

Le bénéfice de l'AVA est ouvert à des nouveaux bénéficiaires, qui n'étaient jusqu'alors pas couverts par un dispositif d'affiliation à l'assurance vieillesse. Est ainsi affiliée la personne ou, pour un couple, l'un ou l'autre de ses membres ayant la charge d'un enfant en situation de handicap qui n'est pas admis dans un internat et au titre duquel il est éligible au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), pour autant qu'elle n'exerce aucune activité professionnelle ou seulement une activité à temps partiel (CSS., art. L.381-2, al.5 et 7 nouveaux).

Remarque : jusqu'à présent étaient éligibles les aidants dont l'enfant a un taux d'incapacité d'au moins 80%. La mesure permet d'étendre le périmètre de l'assurance vieillesse à ceux qui réduisent ou cessent leur activité pour s'occuper d'un enfant dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 79 % et qui peuvent bénéficier d'un complément d'AEEH.

Proposition de loi visant à offrir un congé décent en cas de décès d'un membre de la famille



Un sénateur, membre du groupe Les Républicains, a déposé le 14 avril 2023 une proposition de loi visant à augmenter la durée du congé dont bénéficient les salariés en cas de décès d'un membre de leur famille. Il propose également de créer un congé supplémentaire pour que le salarié puisse assister aux obsèques. Reste maintenant à voir ce que deviendra ce texte, une fois qu'il sera inscrit à l'ordre du jour du Sénat.

Rappels :

Une **autorisation d'absence** est accordée aux salariés, sans réduction de rémunération, à l'occasion de **certains événements familiaux** (c. trav. art. L. 3142-1 et L. 3142-2).

Un congé rémunéré est ainsi prévu, sans condition d'ancienneté, en cas de décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (c. trav. art. L. 3142-1, 4°). Le salarié a alors droit à 3 jours de congés (c. trav. art. L. 3142-4, 5° et L. 3142-5).

Les congés légaux pour événements familiaux sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (c. trav. art. L. 3142-2).

La durée de ces congés peut éventuellement être rallongée par convention ou accord collectif d'entreprise ou de branche.

Proposition de loi : en quoi consiste-t-elle ?

La proposition de loi déposée le 14 avril 2023 au Sénat, entend **augmenter le nombre de jours de congé** dont bénéficient les salariés dont le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le frère ou la sœur est décédé(e).

Le congé serait ainsi augmenté de 2 jours et passerait donc de 3 jours ouvrables à 5 jours ouvrables, toujours sans réduction de rémunération (proposition de loi, art. 1, 3°).

La durée du congé prévu en cas de décès d'un enfant ne serait pas modifiée, les salariés bénéficiant déjà d'un congé d'au moins 5 jours ouvrables ou 7 jours ouvrés selon les hypothèses.

La proposition de loi prévoit également, sur justification, un nouveau congé d'un jour spécifiquement pour assister aux obsèques, en cas de décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur (proposition de loi, art. 1, 1°).

Ce congé serait rémunéré par l'employeur et assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (proposition de loi, art. 1, 2°).

Source : Proposition de loi visant à offrir un congé décent en cas de décès d'un membre de la famille, déposée au Sénat le 14 avril 2023

Avant-projet de loi retranscrit l'ANI sur le partage de la valeur du 10 février 2023

Un avant-projet de loi a été finalisé pour transcrire l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur conclu le 10 février 2023. L'objectif global de cette loi est notamment de renforcer la participation et l'implication des salariés dans les résultats de leur entreprise.

Le projet de loi comprend 15 articles et a été transmis aux caisses de sécurité sociale et au Conseil d'État le vendredi 28 avril 2023. Il devrait être adopté en Conseil des ministres fin mai, examiné par le Parlement avant l'été et définitivement adopté avant la fin de la session parlementaire.

Les principaux points du projet de loi sont les suivants :

- **Classifications professionnelles** : Il est prévu d'ouvrir des négociations au sein des branches professionnelles pour réviser les classifications en prenant en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.
- **Deux dispositifs expérimentaux pour les PME** :
 1. **Participation** : Les entreprises de moins de 50 salariés pourront négocier des formules dérogatoires à la formule légale de participation, soit plus favorables, soit moins favorables, jusqu'au 30 juin 2024.
 2. **Partage de la valeur** : Les entreprises de 11 à 50 salariés devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur si elles réalisent un bénéfice net fiscal positif égal ou supérieur à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives, à partir du 1er janvier 2025.
- **Modification des règles de franchissement de seuil** : Les entreprises franchissant le seuil de 50 salariés pendant cinq années consécutives ne pourront plus demander un report de trois ans pour la mise en place d'un plan de participation.
- **Négociation sur les bénéfices exceptionnels** : Les entreprises d'au moins 50 salariés avec un délégué syndical et soumises à l'obligation de mise en place de la participation devront négocier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise avant le 30 juin 2024.
- **Prime de partage de la valeur** : La possibilité d'attribuer deux primes de partage de la valeur par an sera ouverte, avec des exonérations fiscales et sociales spécifiques pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.
- **Création d'un plan de valorisation de l'entreprise** : Un nouveau dispositif de partage de la valeur, appelé plan de valorisation de l'entreprise, pourra être instauré par accord collectif, permettant aux salariés de bénéficier d'une part de la valeur de l'entreprise sur un cycle de trois ans.
- **Simplification des dispositifs de partage de la valeur** : Plusieurs mesures visent à simplifier les dispositifs de partage de la valeur, notamment en ce qui concerne les avances des sommes résultant de l'intéressement ou de la participation, les primes favorables aux bas salaires, la révision des plans interentreprises et l'attribution de l'intéressement et de la participation aux salariés temporaires.
- **Développement de l'actionnariat salarié** : Les plafonds d'attribution d'actions gratuites sont rehaussés, et des mesures sont prises pour favoriser l'engagement actionnarial des sociétés de gestion de fonds d'actionnariat salarié.

Loi "JO 2024" : une dérogation temporaire au repos dominical est mise en place pour les commerces



La loi "JO 2024" a été publiée au Journal officiel le 20 mai. Elle crée une **dérogation temporaire** au repos dominical afin de répondre aux besoins liés à l'affluence exceptionnelle prévue de touristes et de travailleurs pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024. Cette dérogation concerne les **établissements de vente au détail** situés dans les communes où se dérouleront les compétitions ainsi que dans les communes limitrophes ou proches de ces sites.

Pour obtenir l'**autorisation** d'ouvrir le dimanche, les préfets devront tenir compte des besoins du public et recueillir l'avis du conseil municipal, de l'établissement public de coopération intercommunale, des chambres de commerce et d'industrie, des chambres des métiers et de l'artisanat, ainsi que des organisations syndicales et d'employeurs. Cette autorisation ne pourra être accordée qu'après un **délai d'un mois** à compter de la saisine du préfet.

La **dérogation** au repos dominical ne s'appliquera que du **15 juin au 30 septembre 2024**. Elle ne remplace pas les dérogations existantes et ne peut être utilisée que si aucune autre dérogation n'est déjà applicable.


Les commerces bénéficiant de cette **dérogation** devront accorder le **repos hebdomadaire** par roulement, permettant ainsi aux salariés de travailler le dimanche tout en ayant leur jour de repos un autre jour de la semaine.

La mise en œuvre de cette dérogation sera soumise au **volontariat du salarié**, qui devra donner son accord **par écrit** à l'employeur. Le salarié pourra revenir sur sa décision de travailler le dimanche en informant son employeur par écrit **dans un délai de dix jours**. Refuser de travailler le dimanche ne pourra pas être utilisé comme motif de **discrimination** ou de **licenciement**. L'employeur devra également faciliter l'exercice du droit de vote des salariés lors des élections nationales et locales qui ont lieu le dimanche.

En contrepartie du travail dominical, le salarié devra **bénéficier d'une rémunération au moins équivalente au double de celle normalement due**, ainsi que d'un **repos compensateur équivalent en temps**, conformément aux dispositions prévues par la dérogation au travail le dimanche accordée par le maire.

Proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse

Le 4 mai 2023, les sénateurs ont adopté la proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une **interruption spontanée de grossesse** adoptée en première lecture par les députés le 8 mars 2023. Cette loi prévoit un **arrêt maladie rémunéré sans jour de carence** pour les femmes ayant subi une **fausse couche**, ainsi que la mise en place d'un "parcours fausse couche" dans chaque Agence régionale de Santé (ARS). Ce parcours implique la participation de professionnels médicaux et psychologues hospitaliers et libéraux, afin d'informer et d'orienter les femmes et leurs partenaires de manière systématique.

 A noter : Les sénateurs ont ajouté une **interdiction de licencier** pendant les dix semaines suivant une fausse couche médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14ème et la 21ème semaine de grossesse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail. Elle a également été étendue aux indépendantes et aux travailleuses non-salariées agricoles.

La procédure accélérée ayant été déclarée par le Gouvernement sur ce texte, il sera examiné ensuite en **Commission mixte paritaire** sur les articles restant en discussion entre les deux assemblées. Cette mesure sera mise en place dès que possible, et au plus tard le **1er janvier 2024**, selon le ministre de la Santé François Braun.

Formation

CPF : vers un reste à charge de 30% pour les bénéficiaires de formations ?

La mise en place d'un **reste à charge** pour les salariés bénéficiaires de formations se précise. Bruno Le Maire, le ministre de l'Économie et des Finances, l'a confirmé sur France Culture le 9 mai 2023.

Le 10 décembre 2023, les Français ont eu la **confirmation** de la volonté de l'exécutif, après le dépôt d'un amendement au projet de budget 2023. Cet amendement prévoit qu'au moment de l'inscription, le titulaire d'un Compte Personnel de Formation (CPF) verse une **participation proportionnelle** au coût de la formation, dans la limite d'un **plafond**, ou bien une **participation forfaitaire**.

D'après Bruno Le Maire, l'introduction d'une contribution financière pour le CPF pourrait pousser les Français à se détourner des formations non indispensables ou inutiles. Quoi qu'il en soit, même si cette obligation financière pour les utilisateurs du CPF figure dans la loi de finances de 2023, ses contours exacts restent toujours à définir.

Le projet doit encore être discuté avec les partenaires sociaux. Un **décret d'application** détaillant le montant et le format de la contribution financière des utilisateurs est attendu d'ici **fin 2023**. Ce décret devra clarifier le montant que les utilisateurs devront payer, ainsi que la nature de cette contribution, qui pourrait se présenter sous forme de pourcentage, de plafond ou de forfait.

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

Heures supplémentaires défiscalisées : simplification de la déclaration en DSN dès 2024



A partir de l'année 2024, les heures supplémentaires et complémentaires défiscalisées ne seront plus incluses dans la rubrique "rémunération nette fiscale (RNF)" de la DSN. Cette décision découle de la suppression de la rubrique "Montant net versé". Elle introduit la nouvelle rubrique obligatoire "Montant net social (MNS)" dans la DSN à compter du 1er janvier 2024.

En effet, le GIP-MDS a publié une mise à jour de sa documentation le 5 mai 2023. Il y précise que, à partir de la version de norme P24V01 de la DSN, les rémunérations exonérées d'impôt des heures supplémentaires et complémentaires ne devront plus être incluses dans la rubrique « Rémunération nette fiscale » de la DSN.

Cette évolution avait déjà été annoncée dans une note différentielle publiée par le GIP-MDS le 26 janvier 2023, entre les cahiers techniques 2024.1.0 et 2023.1.4.

La modification vise à éviter les anomalies liées à l'intégration des heures défiscalisées dans la RNF. Elle vise aussi à éviter les risques d'erreurs sur les montants restitués sur la déclaration pré-remplie.

Enfin, elle ramène la définition de la rubrique « Rémunération nette fiscale » à sa version antérieure à la norme P20V01, qui ne prenait pas en compte les heures exonérées d'impôt sur le revenu (note différentielle CT 2024.1.0 et CT 2023.1.4, p. 86).

Montant net social : de nouvelles précisions apportées par le Ministère du Travail

Rappels concernant le Montant net social

Le **montant net social** est le revenu net obtenu après déduction de l'ensemble des **prélèvements sociaux obligatoires** et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés, quels que soient leur statut, leur branche ou leur entreprise, qu'ils devront communiquer pour bénéficier de certains compléments de revenus, tels que la prime d'activité, ou de revenus de substitution, comme le revenu de solidarité active.

Le net social permet d'identifier le **revenu de référence** des salariés à prendre en compte pour la détermination de leurs droits 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.



Calendrier d'application

En pratique, la nouvelle rubrique « **montant net social** » devra figurer sur les **bulletins de paie** édités à compter du 1er juillet 2023 et être transmis via la DSN à partir de 2024.

Pour les rémunérations versées **entre le 1er juillet 2023 et le 31 décembre 2024**, les services paie pourront se contenter d'adapter, à titre transitoire, le modèle de bulletin de paie simplifié actuel.



Précisions complémentaires :

Le 4 mai dernier, le Questions-Réponses mis en ligne par le Ministère du travail en février 2023, a été mis à jour afin d'apporter des précisions concernant :

- les **modalités de déduction** des exonérations et allègements de cotisations salariales du montant net social;
- le **décalage supplémentaire** d'un mois accordé aux entreprises pratiquant le décalage de la paie pour se conformer à la nouvelle obligation.



A noter :

- Pour les entreprises pratiquant le **décalage de la paie** : indication du montant net social sur les bulletins de paie traitant de la rémunération au titre du mois de juillet
- Les **contributions et cotisations salariales** à déduire sont celles effectivement acquittées par le salarié.

Pour plus d'informations :

[Consulter la Foire aux Questions en cliquant ici](#)

[Lire note article sur le Montant Net Social](#)

BTP : le barème 2023 des indemnités forfaitaires de petits déplacements est publié



Les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de petits déplacements propres à certaines activités pour l'année 2023 ont été mises en ligne sur le site des Urssaf.

L'indemnité de transport tient compte des distances parcourues aller et retour, multipliées par la moitié de la valeur du barème kilométrique fiscal prévu pour un véhicule de 4 chevaux fiscaux, barème publié annuellement par l'administration fiscale (soit pour 2023 un montant de 0,303 euros au km).

En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %. La distance parcourue est appréciée :

- pour les entreprises de travail temporaire, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur ;
- pour les entreprises de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou au lieu de rattachement du salarié défini par le contrat de travail (siège social ou établissement de rattachement) ;
- et pour les ouvriers des entreprises de travaux publics et du bâtiment, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou par rapport au lieu de rattachement prévu au contrat de travail (siège social ou établissement dont dépend le salarié).

S'agissant des frais de transport, on signalera que les montants sont revalorisés à la suite de la publication de l'arrêté ECOE2307260A du 27 mars 2023 (JO 7 avril) fixant le barème kilométrique des dépenses relatives à l'utilisation d'un véhicule.

S'agissant des frais de repas, les nouveaux barèmes s'appliquent aux cotisations dues au titre des rémunérations versées depuis le 1er janvier 2023 et afférentes aux périodes d'emploi accomplies depuis cette date.

[Voir le nouveau barème ici](#)

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 center of the image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois à condition de faire preuve de loyauté envers ses employeurs



Le 19 avril 2023, la Cour de cassation rappelle que :

- Un salarié peut cumuler plusieurs emplois à condition de faire preuve de loyauté envers ses employeurs en n'exerçant pas d'activités concurrentes, sauf clause contraire dans le contrat de travail
- Néanmoins le salarié a l'obligation de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail
- La seule circonstance que, du fait du cumul d'emplois, un salarié dépasse la durée maximale de travail ne constitue pas en soi une cause de licenciement, seul constitue une faute le refus du salarié de régulariser sa situation ou de transmettre à son employeur les documents lui permettant de vérifier que sa durée totale de travail ne dépasse pas les durées maximales de travail

Pour juger que le licenciement du salarié pour faute reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retenait que :

- Le salarié a travaillé pour une autre entreprise sans informer préalablement son employeur de l'accomplissement de ce second emploi
- Le cumul d'emplois a eu pour effet un dépassement des durées maximales de travail et une violation de l'obligation de sécurité du salarié faisant courir des risques aux autres salariés de la société
- Le fait que le cumul irrégulier d'emploi ait disparu du jour du licenciement et que l'employeur n'ait pas mis en demeure le salarié de choisir l'emploi qu'il souhaitait conserver est sans incidence

La Cour de cassation casse ce raisonnement :

"En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait transmis les éléments permettant à son employeur de vérifier le respect des durées maximales de travail et que le cumul irrégulier avait disparu au jour du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés."

Source : Cass. soc., 19 avril 2023, n°21-24.238

L'eau chaude peut être supprimée temporairement des lavabos dans les locaux professionnels

L'article R. 4228-7, al. 2, du code du travail impose que l'eau des lavabos des lieux de travail soit à température réglable, de manière à pouvoir avoir de l'eau froide ou de l'eau chaude.

Par dérogation, pour répondre à des **objectifs de sobriété énergétique**, un décret du 24 avril 2023 permet aux employeurs, jusqu'au 30 juin 2024, de mettre à disposition des travailleurs de l'eau dont la température n'est pas réglable, et donc de supprimer l'eau chaude des lavabos. Cette suppression ne peut toutefois intervenir qu'après **avis du comité social et économique** s'il existe et sous réserve que l'évaluation des risques réalisée, mise à jour préalablement, n'ait révélé aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs du fait de l'absence d'eau chaude sanitaire et en tenant compte des besoins liés à l'activité éventuelle

La notice du décret précise que la **suppression de l'eau chaude** n'est pas applicable aux lavabos mis à disposition des personnes hébergées, à l'eau distribuée dans le local d'allaitement, dans le local de restauration et dans les douches, incluant celles affectées à l'hébergement des travailleurs.

Source : [D. n° 2023-310, 24 avr. 2023 : JO, 27 avr.](#)

Covid-19

Covid-19 : suspension de l'obligation vaccinale du personnel soignant

Un décret du 13 mai 2023 suspend l'**obligation vaccinale** du personnel soignant à compter du 15 mai 2023.

C'est la loi relative à la gestion de la crise sanitaire qui prévoyait que les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux devaient être vaccinés à compter du 9 août 2021 (sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement). Cette obligation avait été provisoirement maintenue par la loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 (L. n° 2022-1089, 30 juill. 2022).

Cette obligation est ainsi désormais **suspendue**. Cette décision est conforme aux recommandations émises par la Haute Autorité de Santé le 29 mars 2023.

Source : [D. n° 2023-368, 13 mai 2023 : JO, 14 mai](#)

Délai de prescription en matière de participation : des précisions apportées par la cour de cassation



En présence d'un litige initié en matière de participation, le délai de prescription applicable n'est ni celui relatif aux salaires (trois ans), ni celui de droit commun (cinq ans) mais celui applicable aux litiges portant sur l'exécution du contrat de travail, soit une prescription biennale, affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 13 avril 2023.

Dans un arrêt du 23 mars 2022, à l'occasion d'une demande de renvoi au Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité, la Cour de cassation affirmait que l'action en paiement ou en répétition de salaire n'était pas applicable à l'action en paiement d'une créance de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, laquelle n'a pas une nature salariale (arrêt du 23 mars 2022).

Si l'action en paiement de la participation ne relève pas de la prescription triennale, quelle prescription appliquer ?

Dans la droite ligne de ce qu'elle a déjà décidé en matière de prescription applicable aux demandes de rappel de salaire fondées sur une atteinte au principe d'égalité de traitement, sur l'invalidité d'une convention de forfait, sur une requalification du contrat de travail à temps partiel en temps plein ou bien encore sur l'utilisation des droits affectés sur un CET (arrêt du 23 juin 2021 ; arrêt du 30 juin 2021 ; arrêt du 30 juin 2021 ; arrêt du 30 juin 2021 ; arrêt du 9 juin 2022 ; arrêt du 30 juin 2021), elle affirme que la durée de prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée.

Elle en conclut que « la demande en paiement d'une somme au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, laquelle n'a pas une nature salariale, relève de l'exécution du contrat de travail ». Cette action se prescrit donc par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (article L.1471-1 du code du travail).

Source : www.actuel-expert-comptable.fr/content/laction-en-paiement-de-la-participation-se-prescrit-par-deux-ans-0

Entreprises de moins de 50 salariés : un syndicat représentatif peut désigner tout élu comme Délégué Syndical

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs n'ont pas le choix : ils doivent forcément désigner un élu du CSE comme délégué syndical (DS) (C. trav., art. L. 2143-6).

Jusque-là, la Cour de cassation jugeait qu'un syndicat représentatif ne pouvait pas désigner comme délégué syndical un membre du CSE dont la candidature aux élections a été présentée par un autre syndicat et qui a démissionné de son précédent mandat syndical (Cass. soc., 2 nov 1994, n° 94-60.008). Il était toutefois autorisé de désigner un candidat libre (Cass. soc., 6 juill. 1999, n°98-60.329).

Réinterrogée à ce sujet, la chambre sociale opère un revirement de jurisprudence au titre de la liberté syndicale, et autorise les syndicats représentatifs à choisir librement son délégué syndical parmi les élus du CSE.

Dans cette affaire, dans une entreprise de moins de 50 salariés, un salarié est élu au CSE sur une liste CFTC. Ce salarié est désigné comme délégué syndical, mais il démissionne de ce mandat syndical quelques mois plus tard, tout en restant membre du CSE. C'est alors que la CFDT le désigne comme son DS.

L'employeur conteste cette désignation, et celle-ci est annulée, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation. Mais le salarié et le syndicat contestent, arguant que c'est au seul syndicat désignataire d'apprécier si l'élu est en mesure d'accomplir sa mission.

La Cour de cassation commence par rappeler les dispositions de l'article L. 2143-6 imposant la désignation d'un membre du CSE comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés. Celui-ci ne bénéficie pas d'heures de délégation supplémentaires pour ce mandat, mais peut utiliser son crédit d'heures d'élu dans ce cadre. Puis, est rappelée la jurisprudence de la chambre sociale, interdisant la désignation d'un élu présenté par un autre syndicat.

La Cour développe ensuite plusieurs arguments :

- Ainsi, l'appartenance successive à plusieurs syndicats n'étant pas un obstacle à la désignation du salarié en qualité de DS dans les entreprises de 50 salariés et plus, il n'y a pas de raison que ce soit le cas dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La Cour en conclut « qu'il y a lieu de juger désormais qu'en application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail, dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi pour être désigné délégué syndical, il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier s'il est en mesure de remplir sa mission, peu important que ce salarié ait précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou qu'il ait été élu lors des dernières élections sur des listes présentées par un autre syndicat ».

Source : Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-17.916

Temps partiel : le respect de la priorité d'accès à un poste à temps plein pèse sur l'employeur

Dans un arrêt du 13 avril 2023, la Cour de cassation précise qu'en cas de litige sur la priorité d'accès d'un salarié à temps partiel à un emploi à temps plein, il appartient à l'employeur de **prouver** qu'il a satisfait à son **obligation** en établissant, soit qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, soit en justifiant de l'absence de tels postes.

Pour rappel :

Les salariés à temps partiel sont **prioritaires** pour l'attribution d'un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale de travail définie par la branche ou à défaut le code du travail (à savoir 24 heures par semaine) ou d'un emploi à temps complet.

Cette priorité concerne l'attribution dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise :

- d'un emploi ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent ;
- d'un emploi présentant des caractéristiques différentes si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit.

Dès l'instant qu'un salarié remplit les conditions prévues pour bénéficier de la priorité d'emploi sur un poste disponible, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande. En cas de non-respect de cette obligation par l'employeur, le salarié peut prétendre au paiement de **dommages-intérêts**. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Pour la Cour de cassation, c'est à l'employeur de **justifier** qu'il a respecté la priorité d'emploi en justifiant, le cas échéant, de l'absence de postes disponibles.

Source : Cass. soc. 13 avril 2023, n° 21-19742 FSB

Travailler à temps partiel n'exclut pas forcément du bénéfice de titres-restaurant

Le salarié ne peut se voir attribuer des titres-restaurant que pour les jours où il est **présent** dans l'entreprise, pendant la pause qui lui est accordée pour sa restauration. En conséquence, le salarié dont les horaires de travail ne recouvrent pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas ne peut **prétendre** aux titres-restaurant. Il en est ainsi pour les salariés qui terminent leur travail quotidien en fin de matinée ou qui le commencent en début d'après-midi, et qui ont donc la possibilité de prendre leur repas après la fin de leur journée de travail ou avant le commencement de cette journée.

Mais les salariés à temps partiel ont droit aux titres-restaurant si l'heure du déjeuner est **comprise** dans leur horaire de travail (Rép. min. n° 68222 : JOAN Q, 1er juill. 1985, p. 3078).

Cette affirmation est rappelée dans un arrêt du 13 avril 2023 de la chambre sociale de la Cour de cassation, n°21-11.322.



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)