

## Le Récap' Rh

L'actu paie et sociale  
décryptée par nos experts

# AU SOMMAIRE

### L'actualité sociale

Loi DDADUE	P.3 et 4
Index égalité	P.5
Plan interministériel	P.6
Protection des familles	P.7
Covid-19	P.7

### La Réforme des retraites

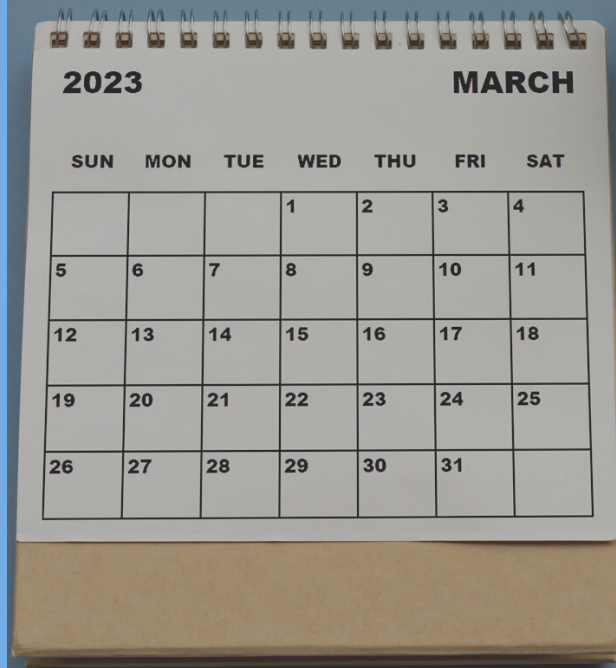
Où en est-on ?	P.9-10
L'index séniors	P.11
Rupture conventionnelle	P.12
CDI Seniors	P.13

### L'actualité paie

Cotisations	P.15
DOETH	P.15
Avantages en nature	P.16

### Le saviez-vous ?

Emploi	P.18
Egalité salariale	P.19
Prime de partage de la valeur	P.20



## Edite

Chers lecteurs,

Comme chaque fin de mois, nous vous partageons notre récapitulatif des dernières actualités paie et social.

### Au sommaire

Côté social : on décrypte les derniers rebondissements du projet de réforme des retraites, le projet de loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne ou encore le plan interministériel pour l'égalité hommes-femmes qui vient d'être présenté par le Gouvernement.

Côté paie : on vous propose un tour d'horizon des diverses évolutions paie de ce mois de mars (DOETH, Bonus-Malus et avantages en nature.)

### Besoin d'un accompagnement juridique personnalisé ?

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse : [conseil@fortify.fr](mailto: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 office or study environment.

# L'actualité sociale

## Loi DDADUE publiée au Journal Officiel : le point sur les mesures (1/2)

La loi DDADUE a été publiée au Journal officiel le 10 mars 2023. Pour rappel : l'objectif de cette loi est de mettre en conformité les dispositions du Code du travail avec l'article 8 de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Présentation des principales mesures de cette loi qui renforce les informations à remettre aux salariés mais touche aussi aux périodes d'essai ou encore aux congés parentaux.

Thème	Contenu de la mesure
Congé parental d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La condition d'un <b>an d'ancienneté</b> ouvrant droit au congé parental d'éducation n'est plus comptabilisée à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer mais à compter de la <b>demande du congé</b>.</li> <li>• Prise en compte du <b>congé parental à temps partiel</b> dans l'ancienneté : la durée du congé parental à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.</li> <li>• <b>Maintien</b> du bénéfice des <b>avantages</b> acquis avant le début du congé</li> </ul>
Congé de paternité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assimilation de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à du <b>temps de travail effectif</b> pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.</li> <li>• <b>Maintien</b> du <b>bénéfice</b> des avantages acquis avant le début du congé de paternité.</li> <li>• Prise en compte dans la <b>participation</b> : la période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation lorsque cette répartition est faite en fonction de la durée de présence de l'entreprise.</li> </ul>
Congé de présence parentale	Maintien du bénéfice des <b>avantages</b> acquis avant le début du <b>congé de présence parentale</b>
Congé de solidarité familiale et congé de proche aidant	<b>Extension</b> du bénéfice du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant aux salariés des <b>particuliers employeurs et aux assistants maternels</b>

## Loi DDADUE publiée au Journal Officiel : le point sur les mesures (2/2)

Thème	Contenu de la mesure
Informations à délivrer au salarié	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obligation pour l'employeur de remettre au salarié un <b>document</b> sur les informations principales relatives à la relation de travail : liste de <b>15 informations</b> selon la directive qui devraient être reprises dans le décret à venir</li><li>• Obligation pour le salarié de <b>mettre en demeure</b> l'employeur avant de saisir le juge en cas de manquement à l'obligation de remettre les informations requises</li><li>• Pour les contrats en cours à la date de promulgation de la loi, obligation pour l'employeur de remettre les informations précitées seulement en cas de <b>demande</b> du salarié selon des modalités à fixer par décret</li></ul>
Période d'essai	<p>Suppression avant le 9 septembre 2023 (6 mois après la promulgation de la loi) des <b>périodes d'essai conventionnelles</b> plus longues que celles prévues par le code du travail, fixées par les accords de branche conclus avant le 25 juin 2008.</p> <p>Elle sera désormais limitée à <b>6 mois maximum, renouvellement compris</b>.</p>
Contrat à durée déterminée et contrat de travail temporaire	<p>Obligation pour l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice concernant l'intérimaire) <b>d'informer</b> le salarié en CDD ou l'intérimaire, lorsque leur ancienneté est d'au moins 6 mois, des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise</p> <p><i>(Modalités à fixer par décret)</i></p>
Chèque emploi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exclusion de l'obligation de remettre un CDD ou un contrat de travail temporaire en cas d'utilisation d'un <b>chèque emploi-service</b> pour les emplois n'excédant pas 3 heures au cours d'une période de référence de 4 semaines (avant : emplois de moins de 4 semaines consécutives ou 8 heures hebdomadaires) .</li><li>• <b>Exclusion</b> de l'obligation de l'employeur de <b>remettre les informations importantes à la relation de travail</b></li></ul>

***Pour plus d'informations, consultez notre article***



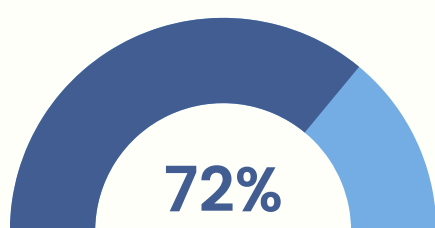
## Index de l'égalité professionnelle à échéance du 1er mars 2023 : les résultats

Olivier Dussopt, ministre du Travail, a présenté les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2023. La note moyenne déclarée par les entreprises est en augmentation : 88/100 en 2023 contre 86/100 en 2022. Il « appelle les entreprises à poursuivre cet effort dans la durée ».

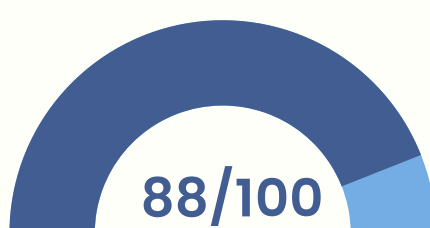
📌 Pour rappel : chaque année, les entreprises et les UES d'au moins 50 salariés calculent leur « index de l'égalité professionnelle » qui, à travers une série d'indicateurs, est censé refléter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les index, dont la période de référence s'achevait en 2022, ont donc été publiés le 1er mars 2023.

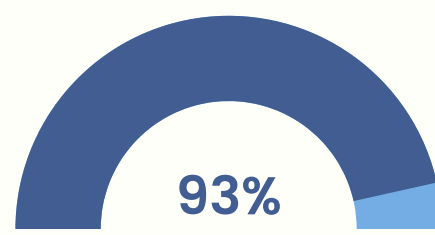
### Focus sur les résultats :



des entreprises concernées ont publié leur note au 1er mars 2023



note moyenne des entreprises en 2023



des entreprises dont l'index est calculable ont une note supérieure à 75 points

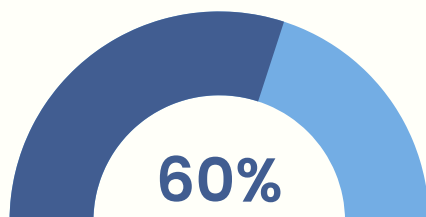
Les résultats de l'index sont disponibles sur le site Internet [Egapro du ministère du Travail](#)

### Index de représentation des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes

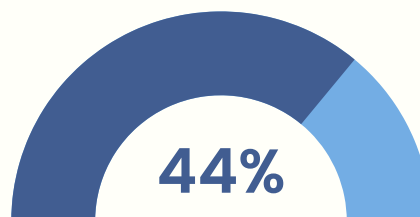
Pour accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, les pouvoirs publics ont instauré un **index de représentation** entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ces entreprises devront atteindre un palier intermédiaire de 30 % de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes au 1er mars 2026 et un objectif final de 40 % au 1er mars 2029, sous peine de pénalité financière.

Au 1er mars 2023, ces entreprises ont déclaré leurs résultats et ont publié, sur leur site Internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes. Au 1er mars 2023, 49 % des entreprises concernées ont déclaré leurs résultats :



des entreprises comptent moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants



ont moins de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes.

Source : Communiqué de presse d'Olivier Dussopt du 8 mars 2023

# Présentation du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027

À la veille de la journée internationale des droits des femmes, la Première ministre a annoncé le déploiement d'un plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Fortify fait le point sur les mesures envisagées par le gouvernement, en matière de travail.



## Santé des femmes

Suppression du **décali de carence** en cas d'arrêt maladie consécutif à une fausse couche, ce qui permettra aux femmes d'être indemnisées dès le premier jour d'arrêt de travail



## Egalité professionnelle et économique

### 1. Renforcer l'action de l'état auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses :

- En **sensibilisant** les acheteurs publics à leurs obligations en matière de prise en considération de l'égalité professionnelle et salariale lors des marchés
- En **favorisant l'accès aux marchés publics** aux entreprises respectant les obligations en matière de publication de l'Index égalité professionnelle, ou qui ont obtenu une note suffisante à cet Index.

### 2. Accélérer l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique

- Décliner l'**Index égalité femmes-hommes**, qui vise à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises, dans les trois versants de la **fonction publique**
- Renforcer le dispositif de **nomination équilibrée** dans la fonction publique, en prévoyant notamment que les nominations aux plus hauts postes de l'État devront être **paritaires** sur le quinquennat.

### 3. Réduire les inégalités liées à la parentalité

- Améliorer les congés maternité et paternité, notamment en diminuant, de **10 mois à 6 mois**, la **durée d'affiliation nécessaire** avant de pouvoir percevoir une indemnisation et en menant une réflexion sur les minimums versés ;
- Engager un **dialogue avec les partenaires sociaux** visant à augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent qui souhaite assister aux rendez-vous médicaux prénataux.
- L'axe 3 du plan, relatif à l'égalité professionnelle et économique, propose d'**accélérer l'égalité salariale** au sein des entreprises en engageant notamment un travail avec les éditeurs de logiciels de paye pour intégrer une règle permettant d'inclure automatiquement – lorsqu'elle doit être versée – la **revalorisation salariale** des femmes à leur retour de congé maternité.

### 4. Soutenir les femmes qui entreprennent

- Développer un programme « **Une entrepreneure, une mentor** » qui permettra aux créatrices d'entreprises d'être suivies, en ligne, par une ou un mentor gratuitement pendant 1 à 2 ans ;
- Mesurer les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les créateurs et les repreneurs d'entreprises et publier un **baromètre annuel** de l'entrepreneuriat féminin.

### 5. Favoriser une fiscalité au service de l'égalité

- Sécuriser l'application des **réductions d'impôt** existantes aux dons réalisés au profit des associations d'intérêt général qui agissent pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Mieux prendre en compte les **disparités de revenus** au sein d'un couple en appliquant par défaut un **taux individualisé** pour le calcul du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, à partir de 2025

## Proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap

Le 2 mars 2023, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture la proposition de loi visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Lors de la séance publique, les députés ont notamment allongé la durée du congé pour décès d'un enfant et celle du congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant.



Focus sur les mesures envisagées par cette proposition de loi :

- Allongement à **de 5 à 12 jours** du congé pour décès d'un enfant
- Allongement de **2 à 5 jours** du congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant
- Congé de présence parentale : possibilité de bénéficier d'une **avance** d'allocations journalières
- Maintien de la **protection** contre le licenciement et du recours renforcé au télétravail.

Source : [www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/116t0083\\_texte-adopte-provisoire.pdf](http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/116t0083_texte-adopte-provisoire.pdf)

## Covid-19

### Salariés vulnérables à la Covid-19 : les mesures de protection à mettre en place à leur retour en entreprise

Suite à la fin du dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables à la Covid, une FAQ mise à jour par le ministère du Travail le 22 février 2023, préconise des **mesures d'accompagnement** et de protection à mettre en place pour préparer le retour en entreprise des salariés concernés.

Ainsi, l'employeur doit, après échange avec le salarié concerné et de préférence en lien avec le service de santé au travail, envisager le **recours au télétravail** si le poste le permet, ou prévoir les **mesures** nécessaires pour assurer sa protection sur son lieu de travail, par exemple :

- L'**aménagement** de l'espace de travail pour éviter la promiscuité ou la mise à disposition d'un bureau individuel.
- L'**adaptation des horaires** pour éviter les heures de pointe ou la prise en charge de modes de transport individuels.
- Le **port du masque** et le respect des gestes barrières dans les espaces confinés où se trouve le salarié vulnérable.
- L'**accès à des espaces de restauration collectifs** permettant le respect des gestes barrière ou la recherche d'autres solutions.
- L'**organisation**, par le service de santé au travail, d'une **visite médicale** de reprise ou la mise en place d'un suivi psychologique.

Le texte rappelle aussi aux employeurs l'interdiction de toute décision concernant les salariés vulnérables fondée sur des critères autres que professionnels.

A photograph of the French National Assembly building (Assemblée Nationale) in Paris. The building's facade is visible, featuring classical columns and the inscription "ASSEMBLÉE NATIONALE" in gold letters. In the foreground, several flags are flying on tall poles: the French tricolor, the European Union flag, and a blue flag with a white cross. A statue of a man with a beard is visible in the lower left. A dark blue semi-transparent rectangular box is overlaid on the center of the image, containing white text.

# Focus sur la réforme des retraites



## Réforme des retraites : où en est-on ?

Après des semaines de débats, à l'Assemblée puis au Sénat, et une version du texte approuvée par la commission mixte paritaire, le projet de loi avait été ratifié par le Sénat (195 voix "pour" et 112 "contre") dans la matinée du jeudi 16 mars et devait être examiné par les députés dans l'après-midi pour un scrutin final. Avant qu'il puisse l'être, l'exécutif avait annoncé recourir au 49.3 pour faire adopter sa réforme des retraites sans vote de l'Assemblée. Deux motions de censure ont été déposées par la suite en réaction au déclenchement du 49.3 par le gouvernement. Suite à leur rejet le lundi 20 mars, le texte de la réforme est **définitivement adopté**.



### Résumé des principales mesures de la Réforme des Retraites (1/2)

Outre le décalage de l'âge légal de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans, couplé à un allongement de la durée de cotisation, le projet de réforme des retraites prévoit plusieurs mesures. Voici un résumé des principales mesures de la Réforme :

- Le **minimum de pension de retraite sera revalorisé à hauteur de 85% du Smic** dès cette année : cette mesure concerne tous les retraités actuels et futurs ayant effectué une carrière complète au Smic, soit 40 000 retraités chaque année sur les 800 000 qui liquident leurs droits.
- L'amélioration du dispositif de **carrières longues** : la retraite sera possible dès **58 ans** pour les personnes ayant commencé à travailler **avant 16 ans**. L'âge légal sera fixé à **60 ans** pour les personnes qui se sont lancées dans la vie active **avant 18 ans**, et à **62 ans** pour les personnes qui se sont lancées dans la vie active **avant 20 ans**.
- Une meilleure prise en compte de la **pénibilité** : pour ce faire, l'exécutif a annoncé un **renforcement du suivi médical**, des possibilités de départs anticipés, la création d'un fonds de prévention doté d'un milliard d'euros et l'amélioration du compte professionnel de prévention (abaissement des seuils de travail de nuit et en équipes successives alternantes, création d'un congé de reconversion professionnelle).
- Particularité en cas d'**invalidité** ou d'**inaptitude** : les travailleurs en invalidité et en inaptitude verront leur seuil de départ à taux plein fixé à **62 ans**.
- Prise en compte des **congés parentaux** : désormais les congés paternité et maternité seront comptabilisés dans le calcul de la retraite et les aidants familiaux bénéficieront de validation de trimestres.
- La fin des **régimes spéciaux** (IEG, RATP, clercs et employés de notaire, membres du CESE et Banque de France) pour les nouveaux entrants.
- La création d'un **index sur l'emploi des seniors** (*voir notre fiche pratique*) : toutes les entreprises de plus de 300 salariés devront renseigner, à compter de fin 2024, sur un index public leur taux de recrutement et d'emploi des employés seniors. La mesure serait obligatoire dès cette année pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.
- Faciliter les retraites **progressives** : amélioration du dispositif de retraite progressive et élargissement aux employés de la fonction publique.
- Cotisation supplémentaire grâce au **cumul emploi-retraite** : cette particularité ouvrira des droits supplémentaires à la retraite, validera les trimestres et permettra ainsi de revaloriser le montant de la pension du retraité.





## Résumé des principales mesures de la Réforme des Retraites (2/2)

- **Contribution supplémentaire des employeurs** : en contrepartie de cet effort de la part des entrepreneurs, la cotisation au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles sera abaissée.
- La majoration de pension de 5% (1,25% par trimestre travaillé entre 63 et 64 ans), pour ceux qui auront atteint la durée de cotisation requise pour avoir une retraite à taux plein à 63 ans, un an avant l'âge légal de départ à la retraite. Présentée comme un coup de pouce pour les mères de famille, la mesure pourrait techniquement aussi s'appliquer aux hommes.



## Quel est le calendrier de la réforme des retraites ?

Présentée lors d'une conférence de presse le 10 janvier 2023, la réforme des retraites poursuit depuis son parcours législatif. Voici les échéances, passées et futures, à retenir :

- **23 janvier** : le texte a été validé par le Conseil des ministres
- **17 février 2023** : fin des débats à l'Assemblée nationale, sans vote des députés
- **11 mars 2023** : adoption du projet au Sénat
- **15 mars 2023** : réunion de la commission mixte paritaire, chargée de rédiger un compromis
- **26 mars 2023** : fin prévue des débats au Parlement, pour une adoption définitive de la réforme au sein du projet de loi de financement rectificatif de la Sécurité sociale (PLFRSS)
- **1er septembre 2023** : entrée en vigueur prévue de la réforme des retraites



## Qui sera concerné par la Réforme des retraites ?

La réforme des retraites ne concerne pas les retraités actuels. La génération née en 1968 devrait être la première concernée, la génération née en 1961 devant partir à 62 ans et trois mois à compter du 1er septembre.



**A noter** : tous les actifs ne seront pas concernés par l'âge légal fixé à 64 ans. Certains continueront à bénéficier de dispositifs leur permettant de partir à la retraite manière anticipée.

Sont concernés :

- Ceux qui ont commencé tôt : ils vont pouvoir continuer à profiter du dispositif carrières longues (lire plus bas)
- Les personnes invalides ou en inaptitude : elles pourront partir à la retraite à partir de 62 ans
- Les personnes victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles : elles pourront partir à la retraite à partir de 60 ans
- Les personnes en situation de handicap : il sera possible de partir dès 55 ans, à condition d'avoir cotisé un nombre minimal de trimestres.
- Les travailleurs exposés à l'amiante : ils bénéficient d'un départ anticipé dès 50 ans

Source : *Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, considéré comme définitivement adopté le 20 mars 2023*

# Zoom sur l'index séniors : la fiche pratique

## Qu'est ce que l'index séniors ?

Publication **annuelle** des **indicateurs** relatifs à l'emploi des **seniors**, en distinguant leur sexe, ainsi que des **actions mises en œuvre** pour favoriser leur emploi au sein de l'entreprise.



## Qui est concerné ?

L'index sera obligatoire **dès novembre 2023** pour les entreprises de **plus de 1000 salariés** et **dès juillet 2024** pour celles de **plus de 300 salariés**.

## Application

Si le Conseil Constitutionnel valide le dispositif, la **liste** des indicateurs, leur **méthode de calcul**, les conditions d'application et de mise en œuvre seront **fixées par décret**.

## Sanctions encourues

En cas **de non-publication**, une sanction financière sera appliquée : **1% des rémunérations** et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés.



# Réforme des retraites : le régime social des ruptures conventionnelles susceptible d'évoluer

Le projet de loi réformant les retraites, entend rapprocher le régime social des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle, pour limiter l'effet dissuasif des règles actuelles sur la volonté des entreprises de conserver des seniors. Mais la réforme aboutira aussi à renchérir le coût des ruptures conventionnelles conclus avec des salariés qui ne sont pas en âge de bénéficier d'une pension de vieillesse. Explications.

Actuellement, le régime de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle (RCI) varie selon que le salarié est ou non en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime légalement obligatoire :

- si le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse, l'indemnité est intégralement imposable et, par ricochet, soumise à cotisations et à CSG/CRDS (le forfait social n'est pas dû)
- si le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de vieillesse, l'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS, dans certaines limites. En revanche, le forfait social est dû au taux de 20 % sur la partie d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale

Pour les ruptures de contrat intervenant à compter du 1er septembre 2023 (projet de loi, art. 4, II) :

- l'indemnité sera exonérée de cotisation et de CSG/CRDS dans les limites prévues par la législation sociale, y compris si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime légalement obligatoire (projet de loi, art. 4, I, 4°) ;
- le forfait social sera remplacé par une contribution patronale de 30 % due sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations

Si elle est validée, cette mesure aura un impact RH non négligeable : elle contribuera à rendre élevé le coût des indemnités de rupture conventionnelle individuelle des salariés qui ne sont pas en âge de partir à la retraite, puisque le forfait social de 20 % sera remplacé par une contribution de 30 %.



A noter : cette disposition doit encore passer le contrôle du Conseil constitutionnel pour être validée.

Source : *Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, considéré comme définitivement adopté le 20 mars 2023*

## Réforme des retraites : le CDI seniors ramené à une expérimentation

Si le CDI senior figure bien dans le texte de loi définitivement adopté via le 49.3, les modifications apportées au texte d'origine rendent son entrée en vigueur incertaine.

Afin de favoriser l'emploi des seniors, les sénateurs ont adopté, contre l'avis du Gouvernement, un amendement au projet de loi sur la réforme des retraites, visant à créer un CDI de fin de carrière, (CDI "Seniors".)

A l'origine, le recours à ce type de contrat devait être réservé à l'embauche de personnes âgées d'au moins 60 ans, et il pouvait être rompu unilatéralement par l'employeur en procédant à la mise à la retraite du salarié dès que celui-ci remplirait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ainsi, l'employeur ne serait plus tenu de conserver le salarié jusqu'à ses 70 ans, âge butoir qui représente aujourd'hui un frein à l'embauche de seniors.

La conclusion de ce contrat devait être assortie d'une suppression de la cotisation patronale d'allocations familiales et d'une exonération de la contribution de 50 % sur les indemnités qui doivent être versées à un salarié à l'occasion de sa mise à la retraite.

Mais la version du texte définitivement adoptée par la commission mixte paritaire et par le Gouvernement est nettement différente.

- Ce type de contrat pourra certes être conclu avec une personne âgée d'au moins 60 ans, mais à condition qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi de longue durée.
- L'exonération de la cotisation d'allocations familiales ne sera acquise qu'au titre des rémunérations versées au salarié durant les 12 premiers mois seulement d'exécution de ce contrat.



A noter : la pérennité de ce nouveau type de contrat est désormais subordonnée à un engagement de la part des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel d'engager une négociation en vue de définir des mesures visant à favoriser l'emploi des seniors demandeurs d'emploi de longue durée.

S'ils ne parviennent pas à se mettre d'accord à ce sujet d'ici le 31 août prochain, le dispositif ne s'appliquera qu'à titre expérimental durant 3 ans, du 1er septembre 2023 jusqu'au 1er septembre 2026.

Toutes les modalités pratiques de ce contrat (activités concernées, mesures d'information du salarié, contreparties en termes de rémunération et d'indemnité...) devront être fixées par les conventions collectives ou des accords de branche étendus.



Pour rappel : pour l'heure, la loi n'est pas encore en vigueur et doit encore passer le contrôle du Conseil constitutionnel. Ce n'est qu'ensuite qu'elle sera promulguée et publiée au Journal officiel.



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



## Bonus-malus sur les cotisations chômage : mise en place d'un simulateur estimatif pour la modulation 2023-2024

📌 Pour rappel : 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.

Les entreprises actuellement éligibles au « bonus-malus » peuvent se rendre, depuis mi-février, sur le site [net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr) afin d'estimer leur prochain taux de contribution modulé pour 2023 à partir des données calculées pour la modulation 2022 (par exemple, le taux médian du secteur dans lequel s'inscrit l'entreprise).

Cet outil leur permet notamment de simuler les impacts de leur politique RH sur la modulation de leur taux.

Pour pouvoir accéder au simulateur bonus-malus, l'entreprise doit :

- soit faire partie d'une entreprise éligible au bonus-malus dont une DSN a été déposée dans les 3 mois qui précèdent l'accès au simulateur et posséder un accès à [net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr) ;
- soit avoir déposé une DSN pour une entreprise éligible au bonus-malus dans les 3 mois qui précèdent l'accès au simulateur (accès déclarant ou tiers-déclarant).

[www.net-entreprises.fr](https://www.net-entreprises.fr), information du 7 mars 2023

## DOETH

### DOETH 2022 : notification des effectifs en vue de la DSN d'avril 2023 à souscrire en mai

📌 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 moyen 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.

Comme l'année dernière, la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés) sera à effectuer sur la DSN d'avril (exigible le 5 ou le 15 mai).

Le réseau des URSSAF informe les entreprises concernées que la notification des effectifs de l'année 2022 est actuellement en cours afin de leur permettre de réaliser la DOETH. Elles recevront les éléments suivants, en amont de la déclaration :

- l'effectif d'assujettissement à l'OETH (effectif moyen annuel ou effectifs permanents)
- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés au titre de l'OETH de l'année 2022 (niveau d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés)
- l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés employés par l'entreprise au titre de l'OETH 2022
- le nombre de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières.



## Titres-restaurant : quelles conséquences lorsque la participation patronale est inférieure à 50 % ?

La participation patronale au financement des titres-restaurant constitue un avantage consenti au salarié en contrepartie de son travail qui entre en principe dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et contributions alignées, de la CSG et de la CRDS et de l'impôt sur le revenu.

Toutefois, la part contributive de l'employeur au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et contributions sociales et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu si :

- elle doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur libératoire du titre remis au salarié ;
- elle n'excède pas un certain montant : cette valeur maximum s'élève, pour les titres émis depuis le 1er janvier 2023, à 6,50 euros.

Pour ouvrir droit à l'exonération maximale, la valeur du titre-restaurant doit donc être comprise entre 10,83 euros (participation patronale de 60 %) et 13 euros (participation patronale de 50 %).

Si la participation patronale dépasse le plafond d'exonération (6,50 euros), dès lors qu'elle est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre, elle n'est soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu que pour la fraction excédant le plafond d'exonération. De même, le non-respect des limites de 50 % ou de 60 % de la valeur du titre ne fait perdre à l'employeur l'exonération que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés de l'employeur.

Mais qu'en est-il lorsque cette participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre-restaurant ?

Dans une actualité diffusée sur son site le 16 mars dernier, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) indique que, dans ce cas, la totalité de cette participation doit être réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations sociales.

Source : Actualité BOSS du 16 mars 2023

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 ?**

## L'acceptation du renouvellement de la période d'essai par le salarié nécessite son accord clair et non équivoque

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle doit donc faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Le Code du travail précise ainsi que la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

Concernant le renouvellement de la période d'essai :

Selon un récent arrêt de la Cour de Cassation, la simple signature du salarié sur un document de renouvellement de période d'essai ne permet pas d'établir, à elle seule, l'accord du salarié. En présence d'une simple signature, l'acceptation du salarié pourra donc être contestée par ce dernier et l'employeur devra trouver d'autres éléments factuels permettant de démontrer que le salarié avait bien accepté le renouvellement de sa période d'essai.

Par exemple, la signature peut être complétée par une mention manuscrite telle que « bon pour accord » ou « lu et approuvé » ou par un email d'acceptation.

*Source : Cour de cassation, chambre sociale, 25 janvier 2023, n° 21-13.699*

---

## Non-respect de la priorité de réembauchage : quelles sont les conséquences ?

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur doit informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification (C. trav., art. L. 1233-45).

En cas de manquement de l'employeur à cette obligation, le salarié peut engager une action devant le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur à un mois de salaire s'il a au moins 2 ans d'ancienneté et si l'entreprise compte au moins 11 salariés ou, dans le cas contraire, la réparation du préjudice subi, dont le juge apprécie souverainement l'existence et l'étendue.

Devant le juge, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation en établissant avoir proposé les postes disponibles ou en justifiant de l'absence de tels postes, par exemple en produisant le registre du personnel.

L'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche à l'exécution du contrat de travail et que, en conséquence, elle relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail. L'action commence à courir à la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, c'est-à-dire à partir de l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail.

*Cass. soc., 1 févr. 2023 n° 21-12.485*





## Une salariée peut obtenir les bulletins de paye des salariés masculins auxquels elle se compare

La Cour de cassation vient de juger qu'une salariée se plaignant d'une rupture d'égalité de traitement fondée sur le sexe pouvait obtenir communication de bulletins de salaire d'autres salariés masculins occupant des postes de niveau comparable occultés de certaines informations personnelles mais en laissant le salaire et la classification.

L'affaire soumise à la Cour de cassation concernait une salariée qui, estimant être moins bien payée que ses collègues masculins occupant des postes comparables, a agi en justice pour obtenir des éléments de comparaison à savoir des bulletins de paie.

Dans cette affaire, la Cour de Cassation précise que le droit à la **protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu** et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux en application du principe de proportionnalité (règlt UE 2016/679 du 27 avril 2016 dit RGPD, introduction, point 4).

Elle rappelle également que le **droit à la preuve** peut justifier la **production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle** à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi

La cour d'appel a fait ressortir que cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés était **indispensable** à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la **défense de l'intérêt légitime** de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Source : Cass. Soc. 8 mars 2023, n° 21-12.492





## Bilan sur l'efficacité de la prime de partage de la valeur versée par de nombreuses entreprises en 2022

Selon l'URSSAF : environ 21,5% d'entreprises secteur privé ont versé la prime de partage de la valeur en 2022 dont :

- 18,3% pour les entreprises de moins de 10 salariés
- 38,9% dans les entreprises de 2000 salariés ou +

Le montant versé est en moyenne plus élevé dans les petites entreprises :

- 1040€ dans les entreprises de moins de 10 salariés
- 739€ dans celles de 2000 salariés ou plus

**Montant moyen : 800€ par bénéficiaire**

*"La part d'établissements du secteur privé ayant versé la prime de partage de la valeur, qui s'établit globalement à 21,5 %, augmente avec la taille de l'entreprise. Elle est de 18,3 % dans les entreprises de moins de 10 salariés et de 38,9 % dans les entreprises de 2 000 salariés ou plus",* révèle un communiqué de l'Urssaf qui se base sur les données des déclarations des établissements cotisant au régime général (DSN).

Toutefois, le montant moyen versé est plus important dans les petites structures. Il s'élève à 1 040 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés et à 739 euros dans celles de 2 000 salariés ou plus.

### Quels sont les avantages ?

Exonération de charges sociales dans la limite de 3000€ par an et par salarié (6000€ pour les entreprises ayant un accord d'intéressement ou de participation)



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](http://www.fortify.fr)



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