

Le BIM.

Numéro
177
Janv./Fév.
2023

La revue qui décrypte l'actualité juridique

CE QUI VA CHANGER EN 2023 POUR LES ENTREPRISES

Comme chaque année, un certain nombre de mesures viennent impacter le droit social et la paie. L'actualité de ce début d'année est riche. Faisons un tour d'horizon des mesures entrant en vigueur au cours de l'année 2023, sous réserve pour certaines, de la parution de décrets d'application.

EMBAUCHE	
Emplois francs	<p>Le décret n° 2022-1747 du 28 décembre 2022 prolonge le dispositif des emplois francs jusqu'au 31 décembre 2023. Rappelons que pour bénéficier de cette aide, le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, résider dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et être soit :</p> <ul style="list-style-type: none">• un demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;• un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle ;• un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeurs d'emploi. <p>Le montant de l'aide financière accordée pour un emploi franc à temps plein est de :</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 000 € par an, pendant 3 ans maximum pour un CDI,• 2 500 € par an, pendant 2 ans maximum, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois. <p>Ces montants sont proratisés selon plusieurs paramètres, notamment la durée effective du contrat de travail s'il est interrompu en cours d'année civile, la durée de travail hebdomadaire si le salarié est à temps partiel...</p>
CDD et contrat de mission	<p>La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 a prévu la possibilité pour les entreprises de conclure un seul CDD ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément, soit successivement, dans des secteurs qui seront définis par décret en Conseil d'Etat, et ce à titre expérimental, pour une durée de deux ans à compter de la publication du décret.</p>
CDI intérimaire	<p>En vertu de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, la durée totale du contrat de mission prévue à l'article L.1251-12-1 du code du travail n'est plus applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise temporaire.</p>

EXÉCUTION DU CONTRAT

Règlement intérieur	Depuis le 1^{er} septembre 2022 , le règlement intérieur doit rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016. (Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022)
----------------------------	---

CSE

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique n° 2021-1104 du 22 août 2021, comporte un chapitre visant à « adapter l'emploi à la transition écologique » et fait entrer ce thème dans le dialogue social de l'entreprise.

Impact pour les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés :

Dans le cadre de sa mission générale, le CSE doit prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur impactant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. A ce titre, les consultations du CSE intègrent les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

La BDES devient **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales). Est ajouté aux thèmes obligatoires contenus, celui des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

Les missions de l'expert-comptable, tout comme la formation des membres titulaires du CSE, sont enrichies.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique sont électeurs, mais restent inéligibles. Cette disposition est applicable depuis le 31 octobre 2022. (**Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022**)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Rappelons qu'en vertu de **la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels, depuis le 31 mars 2022.

En outre, **la loi portant lutte contre le dérèglement climatique n° 2021-1104 du 22 août 2021** a ajouté un nouvel objectif aux négociations relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels, celui de « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DOETH	Le réseau des URSSAF a indiqué, qu'au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de l'année 2022, la déclaration annuelle et le paiement de la contribution seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la DSN d'avril 2023, exigible le 5 ou 15 mai 2023 . (Actualité du 4 janvier 2023 sur le site www.urssaf.fr)
--------------	--

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 prévoit un certain nombre de mesures pour renforcer la prévention en santé au travail.

DUERP	<p>Elargissement des obligations liées à la tenue du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) – dès le 1^{er} juillet 2023</p> <p>Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, sachant qu'aujourd'hui le DUERP comporte déjà un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » ; en outre, en vertu des nouvelles dispositions, il assure la traçabilité collective de ces expositions.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les résultats de l'évaluation débouchent sur la définition d'actions de prévention formalisées, dans un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.• Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le DUERP doit conduire à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions doit être consignée dans le DUERP ainsi que ses mises à jour. <p>La loi crée une obligation de dépôt dématérialisé sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 1^{er} juillet 2024 pour les autres.</p>
Passeport prévention	<p>La loi « Santé au travail » du 2 août 2021 a créé le passeport prévention qui recense l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.</p> <p>Le salarié pourra également inscrire ces éléments dans ce passeport lorsqu'ils seront obtenus à l'issue de formations qu'il aura suivies de sa propre initiative.</p> <p>Les organismes de formation renseigneront aussi le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.</p>

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Passeport prévention	<p>Le salarié pourra autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel.</p> <p>Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur ont été déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail (CNSPT) le 12 juillet 2022. Ces modalités devaient être approuvées par voie réglementaire et ce fut chose faite avec la publication du décret n°2022-1712 du 29 décembre 2022.</p> <p>Notons que le passeport de prévention s'est d'abord matérialisé par un site d'information, qui a été livré en octobre 2022, mais dont l'ouverture effective est prévue en avril 2023. Un arrêté est attendu pour préciser les modalités de l'accord du salarié pour un accès, total ou partiel, par son employeur, au passeport le concernant, ou lui refuser cet accès ainsi que les conditions de cet accès.</p>
Formation obligatoire pour les infirmiers en santé au travail	<p>A compter du 31 mars 2023, le service de santé interentreprises, ou l'employeur dans un service de santé autonome, aura l'obligation de financer et d'organiser une formation en santé au travail au bénéfice du ou des infirmiers qu'il emploie (Décret n°2022-1664, 27 décembre 2022)</p> <p>Les modalités pratiques d'organisation de la formation, le cadre du contrôle des connaissances acquises lors du parcours de formation et celui de l'évaluation du stage de pratique professionnelle seront précisés par un arrêté du ministre chargé du travail à paraître.</p>
Montant des cotisations des employeurs aux SPSTI à compter de 2025	<p>Le décret n°2022-1749 du 30 décembre 2022 fixe les principes de détermination et de calcul du coût moyen national, de l'ensemble socle de services, défini par chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises et encadre l'amplitude du montant des cotisations des services de prévention et de santé au travail interentreprises. L'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} janvier 2025.</p>

PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 a posé un principe de présomption de démission en cas d'abandon de poste.

En effet, un employeur confronté à un abandon de son poste par un salarié pourra le mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre le travail, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur devra accorder un délai au salarié pour s'exécuter. Si le salarié ne retourne pas au travail dans le délai imparti, il sera présumé démissionnaire. **Un délai minimum sera fixé par décret en Conseil d'état.**

Le salarié présumé démissionnaire pourra contester la rupture de son contrat de travail auprès du Conseil de prud'hommes, directement devant le bureau de jugement. Celui-ci se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées, dans un délai d'un mois suivant sa saisine. Les modalités d'application cette nouvelle mesure seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

FORMATION PROFESSIONNELLE

CPF	<p>La loi de finances pour 2023 n°2022-1726 du 30 décembre 2022 instaure une participation financière des salariés, lorsqu'ils utilisent leur compte personnel de formation (CPF).</p> <p>Les droits inscrits sur le CPF ne permettront de financer les formations que de manière partielle.</p> <p>Un décret viendra définir notamment le taux de la participation demandée au titulaire, les conditions de son éventuelle prise en charge par un tiers ou encore le niveau minimal d'abondement par l'employeur permettant de dispenser le salarié de participation.</p> <p>Le décret n°2022-1686 du 28 décembre 2022, pris pour l'application de la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, confirme que le CPF des lanceurs d'alerte ayant été sanctionnés par leur employeur peut être abondé jusqu'à 8 000 euros. En outre, ce décret définit la procédure et les conditions d'un tel abondement.</p>
Aides pour l'embauche d'apprentis et de contrats de professionnalisation	<p>Le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 modifie le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'Etat aux employeurs de moins de 250 salariés au titre des contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. Il prévoit que l'aide unique est versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage et que son montant s'élève à 6000 euros maximum.</p> <p>Il définit également, pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide unique et pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, les modalités d'attribution, sous certaines conditions, d'une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, d'un montant de 6000 euros maximum. Cette aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans, sous réserve pour les entreprises d'au moins 250 salariés, de s'engager à respecter un quota d'alternants dans leur effectif en 2025. Cette aide est attribuée pour les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation visant un niveau minimal de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.</p>

VAE

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 prévoit plusieurs mesures relatives à la VAE.

- Elle crée le service public de la VAE, dont la mise en oeuvre est confiée à un groupement d'intérêt public (GIP). Celui-ci va contribuer à l'information des personnes, à la promotion du dispositif et à la cohérence des pratiques sur l'ensemble des territoires.
- Le service public de la VAE a pour mission d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.
- La durée du congé de VAE est augmentée en passant de 24 heures à 48 heures.
- Afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, des expérimentations de contrats de professionnalisation comportant des actions de VAE seront menées, pendant trois ans à compter d'une date qui sera fixée par décret au plus tard le 1er mars 2023. Les modalités de mise en oeuvre de cette expérimentation, et notamment les qualifications ou blocs de certifications professionnelles pouvant être validés, seront définies par voie réglementaire.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a fixé de nouvelles obligations pour les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif, dont l'entrée en vigueur est fixée entre 2022 et 2029.

Celles-ci doivent :

- **depuis le 1^{er} mars 2022**, publier annuellement 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. **À partir du 1^{er} mars 2023**, ces écarts de représentation seront également rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions déterminées par décret.
- **à partir du 1^{er} mars 2026**, atteindre un objectif chiffré de 30% en matière de représentation femmes-hommes parmi d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes. Lorsque l'entreprise obtient un résultat inférieur au seuil de 30%, elle doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par le biais d'un accord, ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique.
- **A partir du 1^{er} mars 2029**, atteindre un objectif chiffré de 40% en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes.
 - Lorsque l'entreprise ne se conforme pas à l'obligation d'atteindre ce seuil de 40%, elle dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité.
 - L'entreprise doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, selon des modalités définies par décret.

ÉPARGNE SALARIALE

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat n° 2022-1158 du 16 août 2022 a prévu de nombreuses mesures en matière d'épargne salariale.

- **La durée maximale d'un accord d'intéressement** ou d'un régime d'intéressement mis en place par une décision unilatérale de l'employeur, est portée à 5 ans.
- **Le renouvellement par tacite reconduction de l'accord d'intéressement** peut « intervenir plusieurs fois ».
- **La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant** est prise en compte comme une période de présence lors de la répartition de l'intéressement, si celle-ci prend en compte la durée de présence dans l'entreprise.
- **Une procédure dématérialisée de sécurisation des accords d'intéressement** permettra de s'assurer au préalable de leur conformité aux dispositions légales en vigueur. Lorsque l'accord établi selon cette procédure, sera déposé sur la plateforme TéléAccords, les exonérations sociales et fiscales sont alors réputées acquises pour la durée de celui-ci. Un décret doit préciser les conditions de mise en oeuvre de cette procédure.
- **Un processus de contrôle allégé est prévu.** Pour les accords et règlements déposés à partir du 1^{er} janvier 2023, le contrôle de forme opéré par l'autorité administrative, qui prend au plus un mois, sera supprimé et demeurera le contrôle de fond opéré par l'URSSAF, d'une durée d'au plus trois mois. **Le décret n°2022-1651 du 26 décembre 2022** précise que pour les accords et règlements déposés à partir du 1^{er} janvier 2023, du fait de la suppression de la phase de contrôle des modalités de conclusion de l'accord, l'administration du travail délivrera simplement un récépissé attestant du dépôt de l'accord ou du règlement et des autres documents requis. En outre, pour les accords et règlements déposés à partir du 1^{er} janvier 2023, ce délai de 3 mois va désormais courir à compter du dépôt de l'accord.
- **Intéressement mis en place par voie unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés.** Sous réserve de ne pas être couverte par un accord d'intéressement de branche agréé, une entreprise de moins de 50 salariés peut mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale, pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, dans deux cas de figure :
 - L'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de CSE : dans cette situation, l'employeur doit informer son personnel de l'existence du régime par tout moyen. L'absence de CSE dans une entreprise d'au moins 11 salariés doit être justifiée par un procès-verbal de carence de candidatures aux élections professionnelles.
 - L'entreprise compte au moins un délégué syndical ou un CSE : dans cette situation, elle doit d'abord tenter de négocier un accord avec le délégué syndical ou le CSE et ce n'est qu'après échec des négociations (constaté dans un procès-verbal de désaccord consignant, en leur dernier état, les propositions respectives des parties) que la mise en place du dispositif par décision unilatérale est permise. Le CSE doit être consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'administration.

Le décret n°2022-1651 du 26 décembre 2022 précise les conditions et les modalités de mise en place du régime d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur et en cas de modification du régime d'intéressement mis en place par décision unilatérale.

CONTRÔLE URSSAF

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 n°2022-1616 du 23 décembre 2022 a apporté des précisions sur le contrôle URSSAF, à compter du 1^{er} janvier 2023, notamment :

- l'extension pérenne des dispositions limitant la durée des contrôles URSSAF à trois mois, à toutes les entreprises moins de 20 salariés, ce qui n'était réservé auparavant qu'aux entreprises de moins de 10 salariés;
- l'utilisation par les agents chargés du contrôle URSSAF des documents et des informations obtenus auprès d'autres personnes appartenant au même groupe que la personne contrôlée. Les modalités applicables à cette utilisation seront fixées par décret.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

Modulation des sanctions du donneur d'ordre en fonction de la gravité des faits :

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 n°2022-1616 du 23 décembre 2022 prévoit de faire varier les sanctions encourues par le donneur d'ordre manquant à son obligation de vigilance en fonction de la gravité des faits commis :

- Pour un premier manquement, la pénalité encourue par le donneur d'ordre restera plafonnée à 15 000 € pour une personne physique et à 75 000 € pour une personne morale.

Ce montant ne pourra en outre pas dépasser, s'il s'avère inférieur, le montant mis à sa charge au titre de la solidarité financière.

- En cas de réitération, ces plafonds ne s'appliqueront plus, et la sanction sera strictement proportionnée au montant mis à la charge du donneur d'ordre au titre de la solidarité financière.

La réitération sera caractérisée en cas de nouvelle annulation prononcée dans un délai de cinq ans, correspondant à la prescription en matière de travail dissimulé.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Recouvrement des créances pour travail dissimulé facilité par un accès aux informations bancaires

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 n°2022-1616 du 23 décembre 2022 a élargi le droit de communication reconnu aux agents de l'Urssaf et de la MSA, afin de leur permettre d'obtenir des informations et documents, notamment auprès des établissements bancaires, sans qu'il soit opposé le secret professionnel, dans le but de recouvrer des créances relatives à une infraction de travail dissimulé.

Possibilité de cyber-enquête pour la recherche du travail illégal

Conformément à **la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 n°2022-1616 du 23 décembre 2022**, de nouvelles compétences de cyber-enquête ont été attribuées à certains agents de contrôle des caisses de recouvrement (Urssaf et MSA), de l'inspection du travail et de Pôle emploi pour la recherche du travail illégal sur internet.

ASSURANCE CHOMAGE

Suppression de l'assurance chômage en cas de refus de deux CDD ou de deux contrats de mission

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 prévoit que si le demandeur d'emploi refuse à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission, le bénéficiaire de l'allocation d'assurance chômage ne lui sera plus ouvert.

Deux exceptions existent :

- le demandeur d'emploi a été employé dans le cadre d'un CDI au cours des 12 mois précédents ;
- la dernière proposition qui lui a été adressée n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi, et ce projet a été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte.

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice devra notifier par écrit au salarié la proposition de CDI. En cas de refus, il en informera Pôle Emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Un décret en Conseil d'État viendra fixer les modalités d'application de ces dispositions.

Fixation des nouvelles règles relatives à l'application de l'assurance chômage

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 sur le marché du travail a autorisé le gouvernement à prolonger les règles de l'assurance-chômage, mais également à intégrer, par décret, une nouvelle réforme visant à moduler la durée d'indemnisation des chômeurs en fonction de l'état du marché du travail.

Ce fut chose faite avec **le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023**, qui détermine, les mesures réglementaires régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et l'ensemble des autres mesures portant règlement d'assurance chômage.

En outre, **le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023** introduit notamment une modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail, à compter du 1^{er} février 2023, à l'exception de ceux des départements et collectivités d'outre-mer, ou relevant des régimes spécifiques des intermittents du spectacle, des marins pêcheurs, des ouvriers dockers occasionnels et des expatriés.

Par ailleurs, **le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023** prolonge également jusqu'au 31 août 2023 la première modulation des contributions d'assurance chômage (bonus-malus) qui a débuté le 1^{er} septembre 2022 et établit la seconde deuxième période de modulation du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024.

MESURES IMPACTANT LA PAIE

SMIC

Au 1^{er} janvier 2023, le SMIC horaire est porté à 11,27 €, soit 1 709,28€ bruts pour 151,67 heures. (décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022)

MESURES IMPACTANT LA PAIE

Gratification des stagiaires	Au 1 ^{er} janvier 2023, la gratification horaire est de 4,05 €.
Plafond de sécurité sociale	Au 1 ^{er} janvier 2023, le plafond mensuel de sécurité sociale est porté à 3 666 €. Le plafond annuel de sécurité sociale est de 43 992 €.
AGS	Au 1 ^{er} janvier 2023, la cotisation AGS reste fixée à 0,15 %.
Obligation de verser le salaire sur un compte au nom du salarié	La loi n°2021-1774 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 dispose que depuis le 26 décembre 2022 , le versement du salaire par chèque barré ou par virement se fait sur un compte bancaire dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire.
Saisie des rémunérations	Le décret n°2022-1648 du 23 décembre 2022 a revalorisé le barème de saisie des rémunérations, à compter du 1 ^{er} janvier 2023.
Avantages en nature et frais professionnels	<p>Le site Internet du réseau des URSSAF a actualisé les valeurs 2023 des limites d'exonération des allocations forfaitaires prévues en matière de cotisations pour certains frais professionnels et les évaluations forfaitaires des avantages en nature logement et nourriture.</p> <p>L'arrêté du 26 décembre 2022 a acté la prolongation de deux ans, des dispositions favorables relatives à l'évaluation des avantages en nature liés à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique et à l'utilisation d'une borne de recharge électrique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le calcul des prélèvements sociaux, l'avantage résultant de la mise à disposition par un employeur à ses salariés d'un véhicule électrique durant la période comprise entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024 ne tiendra pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et sera systématiquement évalué après application d'un abattement de 50 % dont le montant est plafonné à 1 800 euros par an. • Durant cette même période, l'avantage en nature résultant de la mise à disposition par l'employeur à ses salariés d'une borne de recharge de véhicules électriques installée sur le lieu de travail restera négligé.
Titres restaurant	<p>La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat n° 2022-1158 du 16 août 2022 prévoit qu'à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, et ce depuis le 18 août 2022.</p> <p>Le décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 a adapté les modalités d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants en augmentant le montant maximal journalier d'utilisation de 19 euros à 25 euros, depuis le 1^{er} octobre 2022.</p> <p>La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a porté, au 1^{er} janvier 2023, la valeur forfaitaire maximale par titre restaurant de 5,92 € à 6,50 €.</p>
Bons d'achat et cadeaux en lien avec la Coupe du monde de rugby et les JO 2024	<p>Le ministère de l'Économie et des finances a annoncé, dans un communiqué en date du 11 janvier 2023, que les CSE, ou dans certains cas les employeurs, pourront attribuer des bons d'achat et cadeaux en nature en exonération de cotisations et contributions sociales à l'occasion des Jeux olympiques 2024 et de la Coupe du monde de rugby 2023, dans une limite majorée par rapport aux règles habituelles.</p> <p>A titre exceptionnel, le plafond d'exemption applicable aux bons d'achat et cadeaux attribués au titre de cet évènement sera en outre porté à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile (917 € en 2023).</p> <p>Rappelons que pour les autres bons d'achat et cadeaux, la limite d'exemption reste fixée, pour un salarié au cours d'une année civile à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit : 183 € en 2023).</p>
FRAIS DE TRANSPORT	
Remboursement des frais de transport public	<p>La loi de finances rectificative (LFR) pour 2022 n° 2022-1157 du 16 août 2022 a amélioré pour les années 2022 et 2023, les conditions de prise en charge des abonnements aux transports en commun ou au vélo souscrits pour effectuer les trajets domicile-travail.</p> <p>Pour rappel, les employeurs ont actuellement l'obligation de rembourser à leurs salariés au moins 50% du coût de leur abonnement. Cette prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu, ainsi que de cotisations et de contributions sociales.</p> <p>La LFR étend pour 2022 et 2023, ce régime fiscal et social favorable pour les remboursements allant jusqu'à 75% du coût des abonnements payés par les salariés, y compris lorsque l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles.</p> <p>En principe, la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou de location de vélos n'est pas cumulable avec la prime de transport. La loi a levé cette interdiction pour 2022 et 2023. Pour rappel, la prise en charge obligatoire aux frais de transports publics ou de locations vélo peut se cumuler avec le forfait mobilités durables.</p>

FRAIS DE TRANSPORT

Prime de transport	<p>Les conditions d'éligibilité à la prime de transport sont temporairement assouplies, pour 2022 et 2023, avec la loi de finances rectificative (LFR) pour 2022 n° 2022-1157 du 16 août 2022.</p> <p>En principe, elle est réservée aux salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains ou si l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport. Par exception, pour les années 2022 et 2023, elle est étendue à « l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail », même s'ils ne sont pas contraints d'utiliser leur véhicule.</p> <p>Notons une augmentation de la prime de transport en 2022 et 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Doublement du plafond annuel d'exonération de prise en charge par les employeurs des frais de carburant qui passe de 200 à 400 € (600 € dans les DOM TOM) ;• Relèvement de la limite d'exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS de la prime transport à 700 € par an (dont 400 € maximum pour les frais de carburant) ;• Augmentation du plafond d'exonération prévu en cas de cumul de la prime de transport avec le forfait mobilités durables de 500 à 700 euros (900 € pour les territoires ultra-marins dont 600 € pour les frais de carburant) ;• Cumul possible de la prime de transport avec la prise en charge par l'employeur de 50% du prix des abonnements aux transports en commun au titre des années 2022 et 2023.
Forfait mobilités durables	<p>La loi de finances rectificative (LFR) pour 2022 n° 2022-1157 du 16 août 2022 a prévu des mesures relatives au forfait mobilités durables.</p> <ul style="list-style-type: none">• Le plafond d'exonération de cotisations et contributions sociales du forfait mobilités durables passe de 500 € à 700 € pour 2022 et 2023, et à 900 € pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion et Mayotte.• Par ailleurs, le cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ouvre droit à une exonération fiscale et sociale d'un montant maximum de 800 euros au lieu de 600 euros, et ce, de façon pérenne.

POSSIBILITÉ DE MONÉTISER LES JOURS DE RTT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2025

La loi de finances rectificative pour 2022 n° 2022-1157 du 16 août 2022 permet aux salariés qui disposent de jours de RTT de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises **entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025**. Les journées ou demi-journées pouvant être monétisées sont celles acquises en application d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ou en application d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés doivent en faire la demande auprès de leur employeur qui est libre d'accepter ou non. Les journées ou demi-journées ainsi travaillées dans le cadre de ce dispositif de rachat, donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise. Elles ouvrent droit aux exonérations de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires. Les heures correspondant à la monétisation des jours RTT ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 n°2022-1616 du 23 décembre 2022 rend la déduction forfaitaire de cotisations patronales des employeurs de 20 à moins de 250 salariés applicable, selon le BOSS à compter du 25 décembre 2022, au dispositif de rachat de journées et demi-journées de repos mis en place par la loi de finances rectificative du 16 août 2022 (BOSS Exonérations heures supplémentaires, § 860, 30/12/2022).

Pour rappel, cette déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les employeurs de 20 salariés à moins de 250 salariés avait été mise en place par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 « pouvoir d'achat », et s'applique aux heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} octobre 2022. **Le décret n° 2022-1506 du 1^{er} décembre 2022** avait fixé le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires à 0,50 € par heure supplémentaire. Pour les salariés en forfait jours, la déduction sera égale, pour chaque jour de repos non pris au-delà des 218 jours, à 7 fois le montant de la déduction appliquée aux heures supplémentaires, soit 3,5 €.

Rappelons en outre, que **la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 « dite loi de finances rectificative pour 2022 »** a prévu, que pour les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées depuis le 1^{er} janvier 2022, la limite d'exonération d'impôt sur le revenu est de 7500 € par an, au lieu de 5000 € précédemment.

ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR SUR UN PEE

La loi de finances pour 2023 n°2022-1726 du 30 décembre 2022 prolonge pour l'année 2023 l'exonération de forfait social pour les abondements de l'employeur sur un plan d'épargne d'entreprise consacré à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LES CATÉGORIES OBJECTIVES

Pour rappel, un **décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021** portant sur les catégories objectives de protection sociale complémentaire, adapte les critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture collective et obligatoire de protection sociale complémentaire.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres pourra être définie en se référant :

- aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- ou à des accords interprofessionnels ou professionnels ou à des conventions de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC, pour l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres.

Ce décret entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022 prévoit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024, sous réserve qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date.

En cas de non-respect de ces nouvelles dispositions, les cotisations patronales finançant les régimes collectifs et obligatoires de protection sociale complémentaire ne pourraient plus bénéficier du régime social de faveur.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Le dispositif de la prime de partage de la valeur est issu de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Cette prime exceptionnelle, qui prend le relais de l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), est désormais mise en place de façon pérenne depuis le 1^{er} juillet 2022.

Le montant maximal de la prime susceptible d'être exonéré est fixé à 3 000 € par an et par bénéficiaire. Cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement et pour les entreprises de moins de 50 salariés appliquant un dispositif de participation volontaire, les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général (CGI art. 200, art. 1^o a et b et 238 bis, 1^o, a et b) et pour les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT.

L'entreprise doit conclure un accord ou mettre en place le dispositif, via une DUE, après consultation du CSE.

En vertu de l'instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, « le dispositif prévoit deux régimes d'exonérations distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime. La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :

- De l'ensemble des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG) ou, le cas échéant, de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte, de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social lorsqu'elle est versée **entre le 1^{er} juillet 2022 et 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC ;**
- Des cotisations sociales uniquement (elle est donc assujettie à CSG-CRDS ou, le cas échéant, de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte, et au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables) lorsqu'elle est versée **à compter du 1^{er} juillet 2022 aux salariés dont la rémunération excède 3 SMIC et à compter du 1^{er} janvier 2024 à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de rémunération.** Elle est également soumise à l'impôt sur le revenu. »

ACTIVITÉ PARTIELLE

Le décret n°2022-1665 du 27 décembre 2022 pérennise le bénéfice de la rémunération minimale garantie pour les salariés à temps partiel et les intérimaires au niveau du taux horaire du SMIC, en l'inscrivant dans le code du travail.

L'article 211 de la loi de finances n°2022-1726 du 30 décembre 2022 prolonge à compter du 1^{er} janvier 2023 et de façon pérenne l'éligibilité au dispositif de l'activité partielle pour :

- les salariés de droit privé employés par certaines structures publiques et parapubliques (entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, chambre des métiers, CCI, établissements publics à caractère industriel et commercial de l'État, groupements d'intérêt public, ...);
- les salariés employés sur le territoire national par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage au titre de la législation française.

Le BOSS a indiqué que le régime social de faveur des versements de l'employeur complétant les indemnités légales d'activité partielle effectués en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale n'est pas prolongé en 2023 et qu'il a bien pris fin au 31 décembre 2022.

Le décret n°2022-1665 du 27 décembre 2022 renforce le pouvoir du préfet en matière d'activité partielle, en précisant que ce dernier dispose d'un pouvoir d'appréciation sur les éléments produits par l'employeur à l'appui de sa demande et qu'il pourra également contrôler la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés.

À jour des textes parus à la date du 3 février 2023.

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole

Campus Entreprises et Cités
40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35
lacitedesentreprises@citeonline.org

Directeur de la publication :

Yann ORPIN

Rédacteur en chef : Rédactrice :

Arnaud COUSIN

Astrid FEUILLET

Responsable de la Communication :

Marion SIGIER



Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents sur le site internet :

www.lacitedesentreprises.com