

Lettre d'information



N°200 - Janvier 2023

Sommaire :

- ▶ Quelques chiffres clés au 1^{er} janvier 2023 p. 2
- ▶ La loi « Marché du travail » p. 3
- ▶ Prime de partage de la valeur : précisions p. 6
- ▶ Alternance : Prolongation des aides financières p. 7
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 9
- ▶ Les formations du 1^{er} trimestre 2023 p. 10

***Le Cabinet vous souhaite
une très belle et douce année
2023 et a le plaisir de vous annoncer
l'arrivée de
Maître Kattalin MENUGE, avocate
confirmée***

QUELQUES CHIFFRES CLES AU 1^{ER} JANVIER 2023

► Le SMIC

Le SMIC horaire brut est porté à **11,27 €** depuis le 1^{er} janvier 2023.

Le SMIC mensuel brut est donc fixé à **1 709,28€** pour une durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le minimum garanti s'élève à **4,01€**.

► Evaluation des frais professionnels en 2023

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles ne dépassent pas les plafonds suivants (montants inchangés depuis le 1^{er} septembre 2022 pour les repas) :

- frais de repas :

- repas sur le lieu de travail : **7,10 €** ;
- repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel : **20,20€** ;

- déplacement :

- par repas (hors restaurant) : **9,90 €**.

► Le plafond mensuel de la sécurité sociale

Il est fixé à **3.666 €**. Le plafond annuel est donc de **43.992 €**.

► La gratification des stagiaires

Elle correspond au minimum à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Le montant minimum de la gratification s'élève à **4,05 €** de l'heure soit **567€** pour 140 heures de stage.

► Titres restaurant

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale, la part patronale des titres restaurant doit représenter entre 50 et 60 % de la valeur du titre et ne peut excéder la valeur de **6,50 €**.

LA LOI « MARCHE DU TRAVAIL »

Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 (J.O du 22 décembre 2022)

La loi prévoit des mesures relatives au chômage, au régime de l'abandon de poste, à l'électorat au CSE ou encore aux contrats à durée déterminée.

Dispositions de la loi	Contenu de la mesure	Date d'application
Assurance chômage (art. 1, 2-3°b et 5)	<ul style="list-style-type: none"> • Autorisation de fixer les règles de l'assurance chômage par décret, sans négociation préalable nécessaire avec les partenaires sociaux entre le 1er novembre 2022 et le 31 décembre 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre le 1er novembre 2022 et le 31 décembre 2023 • Application du décret n° 2022-1374 du 29 oct. 2022 : maintien des règles actuelles jusqu'au 31 janvier 2023 • Nécessité d'un décret ultérieur pour prolonger ou modifier après le 31 janvier
	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de moduler la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage en fonction de l'état du marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Date d'entrée en vigueur du décret d'application (non paru)
	<ul style="list-style-type: none"> • Autorisation de prévoir par décret la prolongation de la modulation de la contribution chômage (Bonus -malus) applicable dans 7 secteurs depuis septembre 2022 • Communication à l'employeur des données sur le nombre de fins de contrat pris en compte par les Urssaf pour les taux notifiés depuis le 1er septembre 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'au 31 août 2024 • Application du décret n°2022-1374 jusqu'au 31 janvier 2022 • Nécessité d'un décret ultérieur pour prolonger après le 31 janvier

	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusion du droit à l'indemnisation chômage du demandeur d'emploi en cas de 2 refus d'offres d'emploi en CDI au terme d'un CDD (ou de 2 missions d'intérim concernant un intérimaire) sur les 12 derniers mois pour un emploi identique ou similaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Date d'entrée en vigueur du décret d'application (non paru)
Abandon de poste (art.4)	<ul style="list-style-type: none"> • Présomption de démission du salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur, à l'expiration de ce délai • Possibilité pour le salarié présumé démissionnaire de contester la rupture de son contrat de travail devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui se prononce sur la nature de la rupture et ses conséquences : validité de la démission ou licenciement sans cause réelle et sérieuse 	<ul style="list-style-type: none"> • Date d'entrée en vigueur du décret d'application (non paru)
CDD (art. 2-1°, 2°, 3°a et art. 6)	<ul style="list-style-type: none"> • CDD « multiremplacement » : possibilité pour les entreprises de certains secteurs de conclure un seul contrat à durée déterminée pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément soit successivement : mesure temporaire de 2 ans à compter du 21 décembre 2022 • Obligation pour l'employeur d'informer Pôle emploi du refus d'un salarié en CDD de toute proposition écrite de CDI à l'issue du CDD pour un emploi identique ou similaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Date d'entrée en vigueur du décret d'application (non paru)

<p>Intérim (art. 2 et 7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intérim « multi remplacement » : possibilité pour les entreprises de certains secteurs de conclure un seul contrat d'intérim pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément soit successivement : mesure temporaire de 2 ans • Obligation pour l'employeur d'informer Pôle emploi du refus d'un intérimaire de toute proposition écrite de CDI à l'issue de la mission d'intérim pour un poste identique ou similaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Date d'entrée en vigueur du décret d'application (non paru)
	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la durée maximale de chaque mission d'intérim réalisée dans le cadre d'un CDI intérimaire 	<p>A compter du 23 décembre 2022</p>
<p>Election du CSE (art.8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modification des articles L. 2413-18 et L. 2413-19 pour permettre d'inclure les salariés représentant l'employeur (salariés disposant d'une délégation particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE) dans le corps électoral des élections du CSE et les maintenir exclus du droit d'éligibilité 	<p>Depuis le 31 octobre 2022</p>

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR : LES PRECISIONS DU BOSS

Dans une mise à jour du 21 décembre, le BOSS durcit les règles de modulation de la prime de partage de la valeur (PPV) reposant sur l'ancienneté, en invalidant des modulations conduisant à des écarts de montant disproportionnés.

Le BOSS considère ainsi que l'utilisation du **critère de modulation relatif à l'ancienneté** ne doit pas aboutir à des **écarts de montant de prime disproportionnés**.

Ainsi, selon le BOSS, ne bénéficie pas de l'exonération de cotisations, une PPV d'un montant maximal de 2500 euros, modulé notamment en fonction de l'ancienneté de la façon suivante:

- au moins 10 ans : 2 500 euros ;

- moins de 10 ans : 50 euros.

Cette position du BOSS, susceptible d'entraîner un redressement par l'URSSAF, est critiquable puisqu'elle ne repose sur **aucun fondement juridique**. De plus, le BOSS ne définit aucun critère permettant d'apprécier la disproportion.

Nous vous tiendrons informés de toute mise à jour sur ce sujet.

ALTERNANCE : PROLONGATION DES AIDES FINANCIERES

Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 (J.O du 30 décembre 2022)

Le versement des aides financières pour l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation est reconduit pour 2023, avec un nouveau montant.

☐ Une aide unique à l'apprentissage plus importante, mais versée seulement au titre de la 1^e année

Les entreprises de **moins de 250 salariés** bénéficient d'une aide unique à l'embauche d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Jusqu'à présent, son montant était fixé à 4125 € au titre de la 1^e année d'exécution du contrat, à 2000 € au titre de la 2^e année et à 1200 € au titre de la 3^e année. Le montant de l'aide accordée pour la 1^e année a été porté à 5000 € (apprenti

mineur) et à 8000€ (apprenti majeur) pour les contrats conclus entre le 1^{er} mars 2021 et le 31 décembre 2022.

Pour les contrats conclus en 2023, le décret prévoit que :

- le montant de l'aide est fixé à **6 000 €** au titre de la 1^e année d'exécution du contrat d'apprentissage ;

- **les versements au titre des 2^e et 3^e années sont supprimés.**

☐ Apprentissage et professionnalisation : prolongation de l'aide exceptionnelle

➤ Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle au plus de niveau 7 (master, ingénieur, etc.) ouvrent droit à une aide exceptionnelle, versée pour la première année d'exécution du contrat, dont le montant s'élève à **6 000 €**.

Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022, le montant de l'aide exceptionnelle s'élevait à 5 000 € pour un mineur et à 8 000 € pour un majeur.

Pour les contrats d'apprentissage, l'aide exceptionnelle ne se cumule pas, pour les entreprises de moins de 250 salariés, avec l'aide unique au titre de la première année d'exécution du contrat.

➤ Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent toujours respecter le quota d'alternants :

- soit occuper au 31 décembre 2024 un effectif d'alternants représentant **au moins 5 % de l'effectif salarié.**

- soit atteindre un effectif de contrats d'apprentissage et de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, de salariés embauchés en CDI à l'issue dudit contrat, **supérieur ou égal à 3 % de l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2024**, et :

- justifier individuellement d'une progression à la même date de l'effectif salarié annuel relevant des catégories susvisées d'au moins 10 % par rapport à l'année 2023,
- ou avoir connu une progression de l'effectif salarié annuel relevant des catégories susvisées et relever d'une branche couverte par un accord prévoyant, au titre de l'année 2024, une progression d'au moins 10 % du nombre de ces mêmes

salariés dans les entreprises d'au moins 250 salariés, et justifier, par rapport à 2023, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord.

Les entreprises d'au moins 250 salariés devront s'engager auprès de l'ASP, au respect de ces conditions, via une attestation sur l'honneur, à transmettre **dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat**. À défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas versée.

Au plus tard le 31 mai 2025, les entreprises devront adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de son engagement. À défaut, l'ASP procédera à la récupération des sommes versées.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Clause de mobilité : la clause de mobilité par laquelle le salarié s'engage à accepter une mutation dans une autre société du groupe est nulle.**

Un salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour avoir refusé sa mutation au sein d'un établissement de la société. Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, considérant que la clause de mobilité prévue par son contrat de travail prévoyant qu'il « *s'engageait à accepter toute mutation dans un autre établissement ou filiale située en France métropolitaine* » était nulle.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel ont rejeté sa demande, considérant le licenciement bien fondé. Les juges ont considéré que la clause de mobilité, même

si elle prévoyait une mutation au sein des sociétés du groupe, n'était pour autant pas nulle mais devait simplement être cantonnée aux seuls établissements de la société.

Selon les juges, le salarié pouvait donc être valablement muté au sein d'un établissement de la société.

La Cour de cassation contrairement à la Cour d'Appel, a considéré que le licenciement notifié au salarié était injustifié dans la mesure où la clause de mobilité était nulle peu important que sa mise en œuvre n'impliquait pas un changement d'employeur.

Cassation sociale 14 décembre 2022 n°21-18633.

► **Harcèlement moral : l'organisation d'une réunion associée à une proposition de changement de poste caractérise le respect de l'obligation de sécurité.**

Une salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin de solliciter des dommages et intérêts en invoquant un harcèlement moral et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Les juges ont rejeté sa demande constatant que l'employeur avait :

- organisé une réunion le jour même de la connaissance des faits, en présence

de la direction, de la salariée et d'un membre du CSE.

- proposé un changement de secteur à la salariée ;
- diligenté une enquête avec le CSE.

La Cour de cassation a également considéré que l'employeur avait bien respecté son obligation de sécurité à l'égard de la salariée.

Cassation sociale 7 décembre 2022 n°21-18114.



PROGRAMME FORMATIONS

1^{er} TRIMESTRE 2023

Indicateur de satisfaction des participants à nos formations en 2022 :

- Pour les formations inter-entreprises : 9,60 /10 😊
- Pour les formations intra-entreprise : 9,65 / 10 😊

Merci à tous 😊

N'hésitez pas à vous inscrire pour 2023 !

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 1^{er} trimestre, la formation portera sur :

- Le droit pénal du travail : **le jeudi 23 mars ou le jeudi 30 mars**

II - LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Le fonctionnement et le RI du CSE : **le 7 février**
- Préparer et gérer un contrôle URSSAF : **le 7 mars**

III - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- 1^{ère} demi-journée le **28 mars**.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.