

W Social Webinaire

25 novembre 2022

Bienvenue au 3^{ème}
Webinaire

Intervenantes : Marjolaine AUZANNEAU, Vitaline COLLIN & Maud CURIE

NÉGOCIATION DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES TP (1/2)

Salaires minima des Cadres pour 2023

- A l'issue de 2 séances de négociation, l'accord du 17 novembre 2022 est ouvert à signature jusqu'au vendredi 25 novembre 2022.
- La moyenne de revalorisation des 9 niveaux Cadres s'élève à **4,57%**.
- Point sur les signataires à date.
- Une communication sera faite lundi 28 novembre 2022.

NIVEAUX	2022		Taux d'augmentation	2023	
	35 H	FORFAIT JOUR		35H	FORFAIT JOUR
A1	30 194 €	34 723 €	5,50%	31 855 €	36 633 €
A2	32 840 €	37 766 €	5,50%	34 646 €	39 843 €
B	34 424 €	39 587 €	5,10%	36 180 €	41 607 €
B1	37 043 €	42 599 €	5,30%	39 006 €	44 857 €
B2	39 435 €	45 351 €	5,30%	41 525 €	47 754 €
B3	41 061 €	47 220 €	3,60%	42 539 €	48 920 €
B4	44 234 €	50 869 €	3,60%	45 826 €	52 700 €
C1	46 084 €	52 997 €	3,60%	47 743 €	54 904 €
C2	53 710 €	61 767 €	3,60%	55 644 €	63 990 €
MOYENNE			4,57%		

NÉGOCIATION DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES TP (2/2)

Salaires minima des Ouvriers et des ETAM et indemnités de petits déplacements pour 2023

- Les négociations se dérouleront du 21 novembre au 13 décembre 2022.
- La FNTF publiera les premiers résultats des négociations sur son site internet dès le mois de décembre.

Données sur l'inflation

Inflation glissante (INSEE)	Prévision inflation moyenne 2022	Prévision inflation moyenne 2023
+5,6% en septembre (<i>def.</i>)	+5,2% pour l'INSEE	+4,2% pour le Gouvernement (PLF)
+6,2 en octobre (<i>def.</i>)		
+6,1% en novembre (<i>prev.</i>)	+5,3% pour le Gouvernement (PLF)	
+6,4% en décembre (<i>prev.</i>)		

Hausse du SMIC en 2023

- Selon les estimations de Rexecode, le SMIC augmenterait de **+2% au 1er janvier 2023**, en l'absence de coup de pouce du Gouvernement.
- Le SMIC horaire passerait donc de 11,07€ à **11,29€**, soit 1 712,32€ par mois et 20 547,80€ par an.



OFFICIALISATION D'UN COMPROMIS AVEC LE GOUVERNEMENT SUR LA DFS

DFS : OFFICIALISATION DU COMPROMIS TROUVÉ AVEC LE GOUVERNEMENT (1/6)

Contexte de départ

- Dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les employeurs sont autorisés à appliquer sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale un abattement de 10% afin de compenser les frais professionnels exposés par les salariés sur chantier.
- Depuis de nombreuses années, la suppression de la DFS est dans le viseur des pouvoirs publics, cette dernière étant considérée comme une niche sociale.
- La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) a modifié les règles régissant la DFS, la rendant inapplicable en pratique par les entreprises du secteur à compter du 1er avril 2021 (cf. [Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale](#)).
- La FNTP s'est mobilisée pour obtenir le maintien des conditions d'application antérieures et avait obtenu un report de l'application des nouvelles règles défavorables du 1er avril 2021 au 1er janvier 2023.

DFS : OFFICIALISATION DU COMPROMIS TROUVÉ AVEC LE GOUVERNEMENT (2/6)

Négociation d'un compromis avec l'Etat le 22 avril 2022

- Face à la volonté inflexible du gouvernement de mettre fin à la tolérance au 1er janvier 2023 et afin d'éviter aux entreprises les conséquences économiques et sociales d'une sortie brutale du dispositif, la FNTF a poursuivi les discussions avec le Ministère qui ont abouti au compromis suivant :
 - Maintien des modalités d'application de la DFS antérieures au BOSS (sécurisation des entreprises)
 - En contrepartie d'une sortie progressive de la DFS sur une période transitoire prenant fin le 31 décembre 2031.
- Le compromis a été formalisé dans un courrier du 22 avril 2022 signé par Olivier DUSSOPT, Ministre délégué chargé des comptes publics.

Publication au BOSS le 3 novembre 2022

- Le compromis vient d'être officialisé par sa publication au BOSS mis à jour le 3 novembre 2022 dans la rubrique « frais professionnels », au chapitre 9 « DFS » au sein d'une section 3 intitulée « Règles spécifiques aux secteurs de la propreté et de la construction » (paragraphe 2300 à 2330).

Flash TP du
9
novembre
2022

Flash TP
du 11 mai
2022

DFS : OFFICIALISATION DU COMPROMIS TROUVÉ AVEC LE GOUVERNEMENT (3/6)

Modalités du compromis : dispositions transitoires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2031 ([n°2300](#) à [n°2330](#) du BOSS)

Paragraphe n°2300 : réduction progressive du taux d'abattement de DFS

Dans le secteur de la construction, le taux de la DFS pour frais professionnels est de 10 %.

A compter du **1er janvier 2024**, le taux de DFS est réduit de 1 point chaque année, et de 1,5 % les deux dernières années, jusqu'à sa disparition à partir du 1er janvier 2032.

	Taux d'abattement
1 ^{er} janvier 2023	10%
1 ^{er} janvier 2024	9%
1 ^{er} janvier 2025	8%
1 ^{er} janvier 2026	7%
1 ^{er} janvier 2027	6%
1 ^{er} janvier 2028	5%
1 ^{er} janvier 2029	4%
1 ^{er} janvier 2030	3%
1 ^{er} janvier 2031	1,5%
1 ^{er} janvier 2032	0% → suppression de la DFS

DFS : OFFICIALISATION DU COMPROMIS TROUVÉ AVEC LE GOUVERNEMENT (4/6)

Modalités du compromis : dispositions transitoires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2031 (n°2300 à n°2330 du BOSS)

Paragraphe n°2310

A compter du 1er janvier 2022 pour le secteur de la construction, dans le contexte de sa suppression progressive, le bénéfice de **la déduction forfaitaire spécifique est admis même en l'absence de frais professionnel réellement supporté par un salarié** (par exemple en cas d'application par une caisse de congés payés du secteur de la DFS sur des indemnités de congés payés).

En revanche, l'ensemble des autres conditions nécessaires au bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique doivent être vérifiées.



La DFS est applicable même en l'absence de frais professionnels réellement supportés par le salarié (exemple : sur les indemnités de congés payés).

→ Point à confirmer auprès de l'Administration: application de la DFS pendant les autres absences? Le texte ne donne que l'exemple des congés payés.

DFS : OFFICIALISATION DU COMPROMIS TROUVÉ AVEC LE GOUVERNEMENT (5/6)

Modalités du compromis : dispositions transitoires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2031 ([n°2300 à n°2330](#) du BOSS)

Paragraphe n°2320

Par tolérance, à compter de cette date, pour accompagner l'extinction du dispositif et la mise en place de modalités de remboursement des frais professionnels de droit commun, l'ensemble des remboursements de frais professionnels définis par l'arrêté du 20 décembre 2002 peuvent faire l'objet d'un cumul avec la déduction forfaitaire spécifique.

Le cas échéant, l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais professionnels et des prises en charge directes par l'employeur n'est pas obligatoire avant l'application de la déduction forfaitaire spécifique, dans les conditions précisées dans le présent chapitre 9 qui s'éteindront le 1er janvier 2023 pour les autres secteurs.



→ Point à éclaircir auprès de l'Administration: s'agit-il d'une reprise des cas de cumul, par exemple pour les IGD (point 2250) + de la prolongation après le 31 décembre 2022 de la tolérance prévue au point 2290 pour les prises en charge directes par l'employeur auprès d'un tiers (hôtelier, restaurateur...)?

DFS : OFFICIALISATION DU COMPROMIS TROUVÉ AVEC LE GOUVERNEMENT (6/6)

Modalités du compromis : dispositions transitoires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2031 ([n°2300](#) à [n°2330](#) du BOSS)

Paragraphe n°2330

Par ailleurs, en vue de faciliter les modalités de gestion des informations concernant les salariés bénéficiaires de ce dispositif en cours d'extinction, il est admis que, lorsque le consentement des salariés a été recueilli par l'employeur avant 2023 pour le secteur de la construction, il couvre la totalité de la période restant à courir jusqu'à l'extinction du dispositif (jusqu'au 31 décembre 2031).

Néanmoins, en cas d'embauche à compter du 1er janvier 2023, l'application de la déduction forfaitaire spécifique à tout salarié nouvellement embauché est conditionnée au recueil de son consentement.



Lorsque le consentement des salariés à l'application de la DFS a été recueilli par l'employeur avant 2023, il couvre la totalité de la période restant à courir jusqu'à l'extinction du dispositif au 31 décembre 2031.

Attention ! Dans le cadre d'une nouvelle embauche à compter du 1er janvier 2023, il sera nécessaire de recueillir son consentement.

→ En principe, conformément au courrier du 22 avril 2022, le consentement des salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2023 ne doit être recueilli qu'une seule fois, sans renouvellement tous les ans par dérogation au point 2190.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) : PRÉCISIONS ISSUES DE L'INSTRUCTION DU 10 OCTOBRE 2022 (1/3)

Mise en place de la PPV

- Les entreprises de < 11 salariés, dépourvues de CSE, doivent informer, par tout moyen, les salariés de leur décision de verser une prime (5.5).
- L'accord ou la DUE peut avoir une durée supérieure à un an ou un exercice (5.3).

Cas des intérimaires

- Communication par l'EU à l'ETT : la DU ou l'accord prévoyant l'attribution de la prime, l'identité des salariés intérimaires concernés, le montant de la prime et la date de versement de la prime à ses propres salariés permanents (entendue comme la date figurant au bloc S21. G00.50.001 de la DSN) (2.11).
- Condition de présence définie par l'accord ou la DUE appréciée au niveau de l'EU (2.11).
- En cas d'attribution par plusieurs EU ou par une ou plusieurs EU et par l'ETT, chacune des entreprises ayant attribué la prime est considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attributions, comme un employeur distinct (2.11).

Cas des établissements

- Possibilité de faire varier le montant selon les établissements de l'entreprise dès lors que l'accord ou DUE de l'entreprise le prévoit (3.6).
- Pas d'obligation d'attribuer la prime à tous les établissements de l'entreprise (3.7).

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) : PRÉCISIONS ISSUES DE L'INSTRUCTION DU 10 OCTOBRE 2022 (2/3)

Versements en plusieurs échéances

- Critères d'attribution de la prime ne peuvent pas être définis de manière différente pour chacune des échéances (6.3).
- Un salarié embauché postérieurement à la décision d'attribution, n'est pas éligible aux versements effectués après son arrivée (6.4).
- Un salarié éligible à la prime quittant l'entreprise avant le(s) dernier(s) versement(s) bénéficie de l'intégralité de la prime, sous la forme d'un reliquat versé avec le solde de tout compte (6.5).

Non-prise en compte de la prime dans certains calculs

- D'aucune autre exonération de cotisations sociales et notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives comme la réduction dite Fillon (3.8).
- Des exonérations applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail (3.8).
- Des indemnités de rupture du contrat de travail, y compris dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission (3.9).

Dépôt accord ou DUE

- Dépôt de l'accord auprès des DDETS par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt sur la plateforme de [téléprocédure](#) du ministère du travail (5.4).
- Pas d'obligation légale pour l'employeur de déposer auprès des DDETS sa décision unilatérale instituant une prime de partage de la valeur (5.4).

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) : PRÉCISIONS ISSUES DE L'INSTRUCTION DU 10 OCTOBRE 2022 (3/3)

Rappel du régime social et fiscal

- Le montant maximal exonéré est de **3 000€** par salarié et par année civile.
- Ce montant est doublé (soit **6 000€**) si l'employeur met en œuvre :
 - un dispositif d'intéressement dès lors qu'il est soumis à l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de participation (entreprises d'au moins 50 salariés) ;
 - un dispositif d'intéressement ou de participation dès qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de participation (entreprises de moins de 50 salariés).

Date de versement	Rémunération annuelle du salarié*	Cotisations sociales patronales	Cotisations sociales salariales	CSG/CRDS	Forfait social de 20% pour les entreprises d'au moins 250 salariés	Impôt sur le revenu**	Taxe sur les salaires (précision apportée par l'instruction – 1.1 et 1.2)
Du 1 ^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023	Rémunération < à 3 SMIC annuel	Exonérées					
	Rémunération ≥ à 3 SMIC	Exonérées		Assujetties			
A compter du 1 ^{er} janvier 2024	Tout montant de rémunération	Exonérées		Assujetties			

* Appréciée au cours des 12 mois précédant le versement de la prime

** En cas de cumul PEPA et PPV, le montant maximal défiscalisé est de 6 000€ pour l'année 2022

FRAIS DE NOURRITURE : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Revalorisation de 4% du barème d'exonération des frais de repas

> Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 (article 1^{er} - II)

Arrêté du 24
octobre 2022 +
mise à jour du site
de l'URSSAF

PETITS DÉPLACEMENTS			GRANDS DÉPLACEMENTS		
OBJET DE L'INDEMNISATION	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)		DURÉE DU GRAND DÉPLACEMENT	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)	
	Du 01/01/22 au 31/08/22	Depuis le 01/09/22		Du 01/01/22 au 31/08/22	Depuis le 01/09/22
Salarié en déplacement et contraint de prendre son repas au restaurant	19,40	20,20	Les 3 premiers mois	19,40	20,20
Salarié en déplacement hors de l'entreprise ou sur chantier	9,50	9,90	Du 4 ^e au 24 ^e mois	16,50	17,20
Salarié contraint de se restaurer sur le lieu de travail effectif (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit)	6,80	7,10	Du 25 ^e au 72 ^e mois	13,60	14,10

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LA FAQ DU MINISTÈRE + URSSAF (1/3)

Permet au salarié (y compris les salariés à temps partiel annualisé pour les besoins de leur vie personnelle bénéficiant de JRTT – Q.3), **à sa demande et en accord avec l'employeur**, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Ce mécanisme déroge aux stipulations conventionnelles applicables le cas échéant dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

Entreprises concernées

- **Toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille.

Jours de repos concernés

- Ceux acquis du **1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025** au titre d'un :
 - accord « RTT » maintenu en vigueur par la loi du 20 août 2008 ;
 - dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, y compris celui mis en place unilatéralement par l'employeur à défaut d'accord collectif (Q.7) ;
 - accord relatif au cycle de travail ou à la modulation antérieur à la loi du 20 août 2008 (Q.8).
- **Pas de plafonnement** du nombre de jours concernés.

Majoration de salaire pour les jours travaillés

- Pour les entreprises qui appliquent les Conventions Collectives TP sans accord collectif, ce **taux est de 25 %**. *Pour les autres, se reporter à leur accord.*
- **Pas d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires**. *Pour rappel, sauf accord collectif d'entreprise, il est de 145 heures pour les entreprises qui annualisent leur temps de travail et de 180 heures pour les autres.*

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LA FAQ DU MINISTÈRE + URSSAF (2/3)

Régime social et fiscal

- Les rémunérations versées dans le cadre de ce dispositif bénéficient du même régime social et fiscal de faveur que les heures supplémentaires :

POUR LES SALARIÉS

- Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de **7 500 €**.
- **Réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse** quel que soit l'effectif de l'entreprise. La rémunération à prendre en compte est celle du jour de repos auquel le salarié renonce, en tenant compte des majorations associées (Q.14).
- Inclusion des rémunérations exonérées d'impôt sur le revenu dans le montant du revenu fiscal de référence.

POUR LES EMPLOYEURS

- **Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 1,50€** dont bénéficient les entreprises de moins de 20 salariés (Q.13).

- L'employeur doit pouvoir fournir les documents formalisant la demande du salarié ainsi que son acceptation (le cas échéant partielle ou totale). Les documents à fournir en cas de contrôle sont détaillés aux paragraphes 420 à 450 et 710 à 730 de la rubrique « exonérations heures supplémentaires et complémentaires » du BOSS (Q.16).

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LA FAQ DU MINISTÈRE + URSSAF (3/3)

Modalités déclaratives

Dans une [information](#) du 30 septembre 2022, le site des URSSAF précise que les montants doivent être déclarés par l'employeur en DSN via les nouveaux codes types de personnels suivants :

- CTP 096 pour la réduction de cotisations salariales ;
- CTP 097 pour la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les employeurs de moins de 20 salariés.

ACTIVITÉ PARTIELLE & HAUSSE DU COÛT DES ÉNERGIES (1/2)

- Dans la [FAQ mise à jour le 4 octobre](#), le ministère du Travail précise les règles applicables à la mobilisation des dispositifs d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée pour les entreprises très fortement impactées par la hausse du coût des énergies.

	Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle « classique »
Entreprises éligibles	• Entreprises dont l'activité est ralentie ou arrêtée du fait des conséquences économiques du conflit.
Délais pour effectuer la demande	A posteriori, dans les 30 jours suivant le début d'utilisation.
Motifs à invoquer à l'appui de la demande	« Toutes autres circonstances exceptionnelles » + « Conséquences du conflit en Ukraine »

ACTIVITÉ PARTIELLE & HAUSSE DU COÛT DES ÉNERGIES (2/2)

	Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle « classique »
Illustrations des situations pouvant justifier le recours à l'activité partielle	<p>Les entreprises très fortement affectées par la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité, ce qui se traduit notamment par le fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'avoir des achats de gaz et/ou d'électricité atteignant au moins 3 % de leur chiffre d'affaires ; - à la date de dépôt de la demande, de subir une baisse d'excédent brut d'exploitation (EBE) par rapport à 2021. <p>Le respect de ces conditions cumulatives doit être attesté par un document établi par un tiers de confiance (expert-comptable ou commissaire aux comptes), déposé par l'entreprise lors de la demande d'activité partielle, et accompagné des documents comptables ayant permis au tiers de confiance d'établir cette attestation.</p> <p><i>Depuis le 04/10, la hausse du prix du pétrole n'est plus visée.</i></p>
Pièces justificatives	<p>Tout document démontrant qu'il existe un lien, direct ou indirect, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse d'activité de l'entreprise. Faute de motivation suffisante, le placement en activité partielle peut être refusé.</p>

MAINTIEN DES GARANTIES DE PSC EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pourquoi ?

- Pour prendre en compte la nouvelle réglementation concernant le maintien de garanties pendant la suspension du contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (exemples : AP/APLD, toute période de congé rémunérée par l'employeur comme le reclassement, mobilité, etc.).

Quand ?

- Au 31 décembre 2022 au plus tard (BOSS, [§1430](#)).

Comment ?

Rapprochez-vous de votre organisme pour obtenir un modèle de DUE !

- Informer et consulter le CSE (s'il existe).
- Dénoncer la DUE existante.
- Informer individuellement chaque salarié.
- Ouverture d'un délai de prévenance « raisonnable »
- Rédiger une nouvelle DUE en respectant les conditions de rédaction.
- Remettre la nouvelle DUE à chaque salarié (conseil : conserver la preuve de la remise de l'écrit : liste d'émargement, accusé de réception, etc..)

A défaut, quel est le risque encouru ?

- Remise en cause du régime social et fiscal de faveur = risque de redressement URSSAF en cas de contrôle.

LOI « RIXAIN » : PROCÉDURE DE TÉLÉCLARATION (1/2)

Rappels

Quelles entreprises concernées ?

Les entreprises de **1.000 salariés et plus**

Quelles obligations ?

- Calcul d'écart éventuels de représentation F/H parmi les cadres dirigeant(e)s d'une part et les membres des instances dirigeantes d'autre part
- **Publication** de ces écarts éventuels sur le **site internet** de l'entreprise (ou portés à la connaissance des salariés en l'absence de site)
- **Transmission** de ces écarts éventuels au **CSE** (via la BDESE)
- **Transmission** de ces écarts éventuels aux services du Ministre chargé du travail selon une procédure de **télédéclaration**

Quelle périodicité ?

Les obligations susmentionnées doivent être exécutées au plus tard le **1^{er} mars** de chaque année *

() A titre transitoire, pour 2022, ces obligations devaient être exécutées au plus tard le **1^{er} septembre 2022***

LOI « RIXAIN » : PROCÉDURE DE TÉLÉCLARATION (2/2)

A quelle
adresse ?



<https://egapro.travail.gouv.fr/representation-equilibree/>

Quelles
informations
fournir ?

- **Raison sociale, SIREN, code NAF, adresse** postale de l'entreprise ;
- Nom, prénom et coordonnées de la **personne contact** ;
- **Année** au titre de laquelle les écarts éventuels sont calculés
- **Date de fin de la période de référence** de 12 mois consécutifs, correspondant à l'exercice comptable, considérée pour le calcul des données permettant d'apprécier les écarts éventuels
- **Pourcentages de femmes et d'hommes** parmi l'ensemble des cadres dirigeant(e)s d'une part et **pourcentages de femmes et d'hommes** parmi les membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées d'autre part
- **Caractère calculable ou non des écarts éventuels**. Si écarts incalculables : raison à fournir
- Concernant la **publication des écarts éventuels** : date et URL de publication et, à défaut de site internet au niveau de l'entreprise, modalités de communication de ces écarts éventuels aux salariés.

Pour plus
d'informations...



Consultez [notre article](#).



Consultez [notre Bulletin d'Information](#) en cours de mise à jour sur ce point.

décret calendrier Mise à jour
publication prospectif expertise
arrêté administration utilisation décret normalisation
compétence administration utilisation convention impact normalisation
actualité administration modalité
contribution règle service droit
décryptage assistance
instruction calendrier appui citation droit
réglementation exonération aménagement citation droit
recommandation
dispositif article aide
jurisprudence prévention

PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2023

RAPPEL DU CALENDRIER LÉGISLATIF

26 septembre
Dépôt devant l'AN

4 novembre
Adoption par l'AN en 1^{ère}
lecture après utilisation
du 49-3

17 novembre au 6
décembre
Débats en séance
publique devant le Sénat
pour une adoption en 1^{ère}
lecture

AUGMENTATION DU PLAFOND D'EXONÉRATION DES TITRES-RESTAURANT

Rappel

- Jusqu'au 31 juillet 2022, la participation patronale à l'acquisition des titres-restaurant était exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales sous réserve :
 - D'être comprise entre 50% et 60% de la valeur nominale du titre ;
 - De ne pas dépasser la limite de 5,69 €.
- Depuis le 1^{er} septembre 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022, **cette dernière limite est fixée à 5,92 €.**
- La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise **entre 9,87 € et 11,84 €.**

Ce que prévoit le PLF pour 2023

- Relèvement de la valeur faciale des titres-restaurants ouvrant droit à l'exonération maximale de **11,84 € à 13 €.**
- La limite de 5,92 € passerait ainsi à 6,50 €.

PROLONGATION DE L'EXONÉRATION DE FORFAIT SOCIAL SUR LES ABONDEMENTS POUR L'ACQUISITION D' ACTIONS DE L'ENTREPRISE

Rappel

- En principe, l'abondement versé en complément des versements personnels des salariés, lorsqu'ils sont destinés à des souscriptions d'actions ou de titres de l'entreprise dans le cadre du Plan d'épargne salariale, est soumis au forfait social au taux de 10 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- L'article 207 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 lève temporairement l'application du forfait social pour les années 2021 et 2022.

Ce que prévoit le PLF pour 2023

- Prorogation d'un an de cette exonération.



POINT D'INFORMATION :
PROJET DE LOI DE
FINANCEMENT
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
POUR 2023

RAPPEL DU CALENDRIER LÉGISLATIF



Le texte est encore très instable.

À venir

26
septembre

Dépôt
devant l'AN
et renvoi à
la
Commission
des Affaires
sociales

20-26
octobre

Débats en
séance
publique
devant l'AN
pour une
adoption en
1^{ère} lecture

31 octobre :
Enclenchement
du
« 49.3 »
(texte
considéré
comme
adopté par
l'AN en 1^{ère}
lecture)

15
novembre
Adoption
par le Sénat
en 1^{ère}
lecture

15
novembre :
Echec de la
CMP

21-22
novembre :
Examen en
nouvelle
lecture
devant l'AN

29
novembre :
Examen en
nouvelle
lecture
devant le
Sénat

30
novembre :
Retour du
texte devant
l'AN pour
une
adoption
définitive



Un point sera dédié à la LFSS pour 2023 dans notre prochain Webinaire.



PROJET DE LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »

RAPPEL DU CALENDRIER LÉGISLATIF

7 septembre
Dépôt devant
l'AN

11 octobre
Adoption par
l'AN en 1^{ère}
lecture

25 octobre
Adoption par le
Sénat en 1^{ère}
lecture

26 octobre
Convocation
de la
Commission
Mixte Paritaire
(CMP) –
Procédure
accélérée

9 novembre
CMP
conclusive

18 novembre
Saisine du
Conseil
Constitutionnel
(NUPES)

CONTENU DU PROJET DE LOI – VERSION ADOPTÉE PAR LE PARLEMENT

- **Article 1^{er} bis AA** : proposition d'emploi équivalent à l'échéance d'un CDD ou d'un contrat de mission (CTT)
- **Article 1^{er} bis A** : création d'une nouvelle présomption de démission
- **Article 2 ter** : CDI intérimaire
- **Article 3** : règles d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles

ARTICLE 1^{ER} BIS AA – PROPOSITION D'EMPLOI ÉQUIVALENT À L'ÉCHÉANCE D'UN CDD OU D'UN CONTRAT DE MISSION (CTT) (1/2)

Nouvelles obligations à la charge des employeurs

Dans quelles situations ?

En cas de proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un CTT pour occuper le **même emploi** ou un **emploi similaire**.

Qu'est ce qu'un même emploi ou emploi similaire ?

En cas de CDI post CDD : un emploi assorti d'une rémunération et d'une durée de travail équivalentes, relevant de la même classification et sans changement de lieu de travail.

En cas de CDI post CTT : un emploi sans changement de lieu de travail.

Obligation vis-à-vis du salarié

L'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) notifie la proposition de CDI **par écrit** au salarié.

Vis-à-vis de Pôle Emploi

En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle Emploi **en justifiant** du caractère similaire de l'emploi proposé.

Décret attendu

ARTICLE 1^{ER} BIS AA – PROPOSITION D'EMPLOI ÉQUIVALENT À L'ÉCHÉANCE D'UN CDD OU D'UN CONTRAT DE MISSION (CTT) (2/2)

Conséquences sur l'indemnisation chômage

Principe

Si le demandeur d'emploi a **refusé 2 propositions de CDI** post CDD ou CTT (dans les conditions précédemment exposées), **au cours des 12 mois précédents**, il ne pourra pas bénéficier des allocations chômage

Exceptions

Le salarié a été **employé en CDI** au cours de cette même période de 12 mois

ou

La dernière proposition de CDI refusée n'est **pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi** élaboré antérieurement à la date du dernier refus

ARTICLE 1^{ER} BIS A – CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSUMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE

Décret
attendu

Nouvel article L. 1237-1-1

« Le salarié qui a *abandonné volontairement son poste* et ne reprend pas le travail après avoir été *mis en demeure* de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, *dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.*

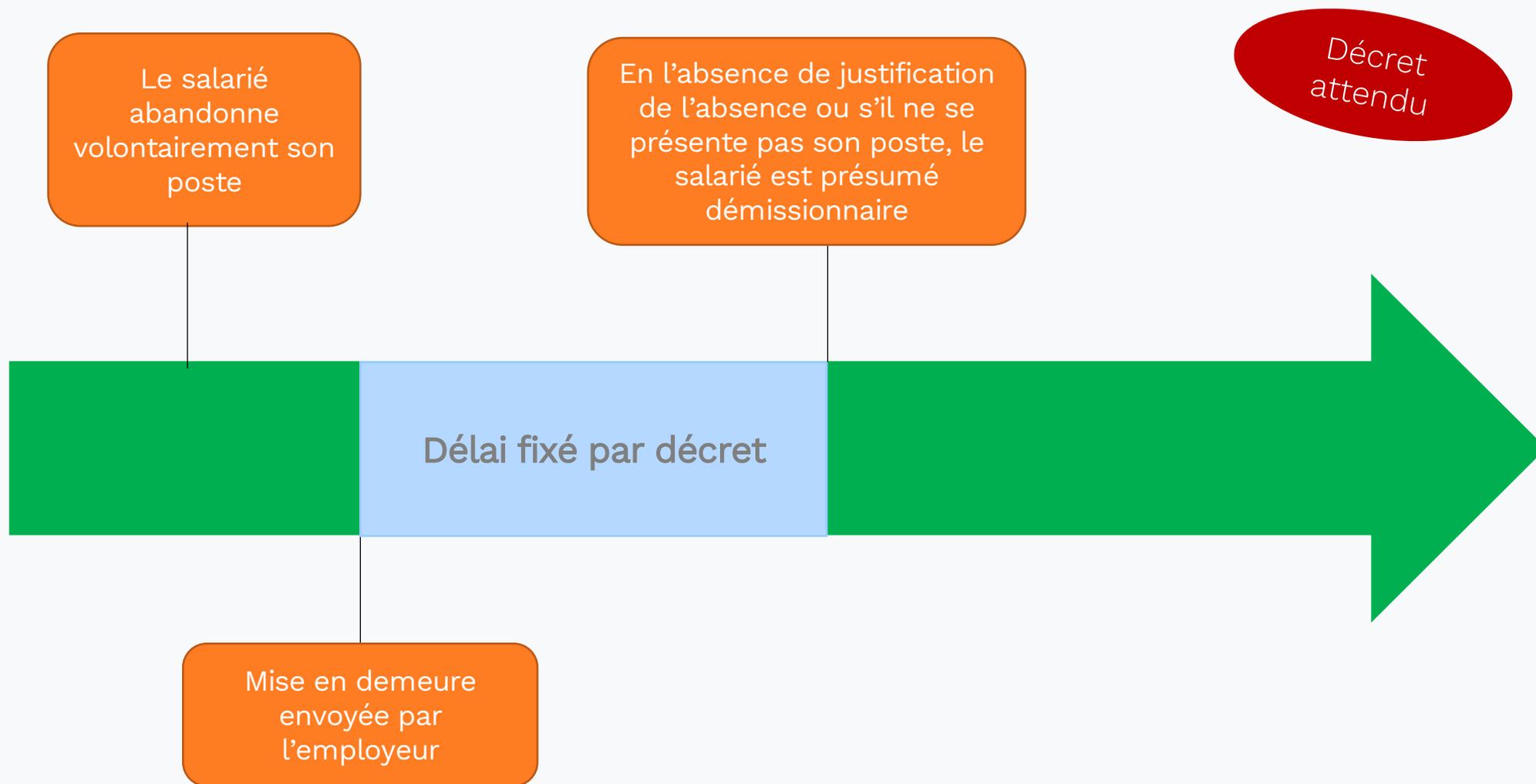
Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. ».

Objectif poursuivi : limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste lorsqu'ils souhaitent que leur relation de travail cesse, tout en étant indemnisé par l'assurance chômage

ARTICLE 1^{ER} BIS A – CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSOMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE

Schéma récapitulatif des informations à ce jour



ARTICLE 2 TER – CDI INTÉRIMAIRE

Actuellement, la durée des contrats d'intérim est en principe limitée à 18 mois, tandis que la durée des missions réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire est limitée à 36 mois.

L'article 2 ter **supprime la durée maximale** de 36 mois applicable aux missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire.

Objectifs : limiter le « turn over » d'intérimaires au sein de l'entreprise utilisatrice / éviter la nécessité pour l'entreprise de former régulièrement de nouveaux intérimaires / répondre aux besoins de main d'œuvre constatés sur le marché du travail / sécuriser les parcours professionnels des intérimaires / limiter le recours aux contrats courts



Les missions effectuées par le salarié en CDI intérimaire ne doivent **pas avoir pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi** lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise + doivent s'inscrire dans un **cas de recours autorisé** (remplacement, accroissement temporaire, etc.) (*C. trav., art. L. 1251-58-4, L. 1251-5 et L. 1251-6*).

ARTICLE 3 – RÈGLES D'ÉLECTORAT ET D'ÉLIGIBILITÉ AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Rétablissement, à compter du 31 oct. 2022, de l'art. L. 2314-18 relatif aux **conditions d'électorat** aux élections professionnelles, en tenant compte de la décision de censure du Conseil Constitutionnel du 19 nov. 2021

La nouvelle rédaction permet de garantir la participation de l'ensemble des salariés aux élections professionnelles, y compris ceux assimilés au chef d'entreprise

L'art. L. 2314-19 est également complété pour intégrer 2 critères jurisprudentiels **d'inéligibilité** :

- Salariés assimilés au chef d'entreprise par une délégation écrite particulière d'autorité
- Salariés représentant effectivement l'employeur devant le CSE



DERNIÈRES PUBLICATIONS SOCIALES DE LA FNTF

- **Publications sur l'espace « Travail et protection sociale » du site FNTF.fr**
- ***Bulletins d'informations***
 - [Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) (20 octobre 2022)
 - [Prime de partage de la valeur \(PPV\)](#) (mise à jour du 27 octobre 2022)
 - [Barèmes et taux pour 2022](#) (mise à jour du 24 novembre 2022)
 - [Mesures pour la protection du pouvoir d'achat](#) (mise à jour du 24 novembre 2022)
- ***Articles***
 - [Négociation égalité professionnelle et QVCT : guide et recommandations de l'ANACT](#) (11 octobre 2022)
 - [Blocage des raffineries depuis le 27 septembre 2022 : recours possible à l'activité partielle pour circonstance de caractère exceptionnel](#) (13 octobre 2022)
 - [Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : alerte aux démarchages abusifs](#) (14 octobre 2022)
 - [Loi « Rixain » : le portail et la procédure de télédéclaration sont précisés](#) (4 novembre 2022)
 - [Intégration des Caisses de congés payés dans la DSN depuis le 1er janvier 2022](#) (8 novembre 2022)
 - [Inaptitude : pas de consultation obligatoire du CSE en cas de dispense de recherche de reclassement](#) (mise à jour du 18 novembre 2022)
 - [La cotisation de chômage-intempéries](#) (mise à jour du 21 novembre 2022)
 - [Taux de la cotisation congés](#) (mise à jour du 23 novembre 2022)

DERNIÈRES PUBLICATIONS SOCIALES DE LA FNTP

- **Infographies**

- [Infographie](#) sur la modulation du temps de travail dans les Travaux publics (*4 novembre 2022*)

- **Publications sur le Kit social ([Lien d'accès](#))**

- Support de présentation du Webinaire du social n°2 du 30 septembre 2022 (*7 octobre 2022*)
- Support sur la modulation du temps de travail (*8 novembre 2022*)



MERCI DE VOTRE
ATTENTION

Le prochain Webinaire aura
lieu le vendredi **27 janvier**
de 10h à 11h