

W Social Webinaire

27 janvier 2023

Bienvenue au 4^{ème}
Webinaire

Intervenantes : Marjolaine AUZANNEAU, Vitaline COLLIN, Maud CURIE & Hélène BORD



1
Nouveautés applicables à
compter du 1^{er} janvier 2023
—
RÉMUNÉRATION

SMIC AU 1^{er} JANVIER 2023

- Après trois revalorisations durant l'année 2022 (en janvier, en mai et en août), le SMIC augmente de **1,81 % au 1^{er} janvier 2023**.
- Cette augmentation de 1,81 % correspond à la stricte application des règles légales de revalorisation et **n'a pas fait l'objet d'un « coup de pouce » de la part du gouvernement**.

	Montant brut
<i>SMIC horaire</i>	11,27 € (contre 11,07 € au 1 ^{er} août 2022)
<i>SMIC mensuel</i>	1 709,28 € (contre 1 678,95 € au 1 ^{er} août 2022)

- Attention ! Le nouveau taux du SMIC n'a pas d'impact sur les salaires minima hiérarchiques négociés dans les Travaux Publics pour l'année civile. Toutefois, l'entreprise doit vérifier, chaque mois, que le salaire horaire de ses salariés est au moins égal au SMIC horaire brut.

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2023 (1/6)

- Dans un contexte de négociation marqué par une inflation inédite (+5,2 % en moyenne en 2022), l'accord collectif national du 17 novembre 2022 a été valablement **signé par 3 organisations syndicales représentatives**, la CFDT, la CFE-CGC et FO.
- L'accord revalorise les salaires minima des Cadres dans les Travaux Publics de **4,57 % en moyenne pour 2023**.

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%		

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2023 (2/6)

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur la base des informations transmises par les FRTP

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
		OUVRIERS	ETAM	IPD			
				TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
BRETAGNE	BRETAGNE	+5,20%	+5,41%	+10%	+10%	+6% (13,25€)	Accord
CENTRE-VAL DE LOIRE	CENTRE-VAL DE LOIRE	+4,63%	+5%	+11,38%	+12,52%	+5,51% (13,4€)	Accord
ÎLE-DE-FRANCE	ÎLE-DE-FRANCE	+5,01%	+4,94%	+4,97%	+4,96%	+6,17% (12,9€)	Accord
HAUTS-DE-FRANCE	HAUTS-DE-FRANCE	+5,22%	+5,20%	+4,97%	+2,04%	+0,77% (13,1€)	Accord

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2023 (3/6)

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur la base des informations transmises par les FRTP

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
		OUVRIERS	ETAM	IPD			
				TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
NORMANDIE	NORMANDIE	+5,5%	+5,5%	+4,05%	+7,99%	+7% (13€)	Accord
PACA	PACA	+5,23%	+5,2%	+5,5%	+5,5%	+5,5% (13,04€)	Accord
NOUVELLE AQUITAINE	AQUITAINE			+3,04%	+6,03%		DU
	LIMOUSIN	+5%	+5%	+3,06%	+6,02%	+3,91% (13,3€)	DU
	POITOU-CHARENTES			+3,04%	+5,97%		DU

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2023 (4/6)

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur la base des informations transmises par les FRTP

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
		OUVRIERS	ETAM	IPD			
				TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	AUVERGNE	+5,81%	+5,16%	+2,92%	+6,15%	+6,96% (12,3€)	Accord
	RHÔNE-ALPES	+5,03%	+4,93%	+2,99%	+6,20%	+6,97% (12,3€)	Accord
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	BOURGOGNE	+6%	+6%	+3%	+3%	+4,20% (13€)	Accord
	FRANCHE-COMTÉ	+6%	+6%	+3%	+3%	+4,20% (13€)	Accord
PAYS DE LA LOIRE	PAYS DE LA LOIRE	+5,43%	5,25%	5,5%	8%	+7,69% (14€)	Accord

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2023 (5/6)

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur la base des informations transmises par les F RTP

NOUVELLES RÉGIONS	RÉGIONS	RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS					TYPE
		OUVRIERS	ETAM	IPD			
				TRAJET	TRANSPORT	REPAS	
OCCITANIE	OCCITANIE	+5%	+5%	+4,98%	+6%	+4,8% (13,1€)	Accord
GRAND EST	ALSACE	+5%	+5,44%	*Accord IPD dans le Grand-Est en cours de renégociation suite à une opposition majoritaire des organisations syndicales. Les montants de 2022 demeurent applicables.			Accord
	CHAMPAGNE-ARDENNE	+5%	+4,49%				Accord
	LORRAINE	+5%	+4,49%				Accord

Montants disponibles sur le [site internet](#)

Sur la base des informations transmises par les FRTP

SALAIRES MINIMA DANS LES TRAVAUX PUBLICS POUR 2023 (6/6)

	SMH OUVRIERS	SMH ETAM	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
MOYENNE	+5,21 %	+5,16 %	+6,78 %*	+9,10 %*	+5,29 %*

- Sur les 12 régions, 11 d'entre elles ont conclu des accords collectifs portant revalorisation des salaires et des indemnités de petits déplacements.

**Moyenne susceptible d'être modifiée selon la situation dans la région Grand-Est.*

GRATIFICATION DES STAGIAIRES

- L'accueil de stagiaires au sein de l'entreprise conduit au versement d'une gratification minimale sous certaines conditions.

La durée du stage est, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, supérieure à 2 mois (consécutifs ou non)



Gratification obligatoire

La durée du stage est, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, inférieure ou égale à 2 mois (consécutifs ou non)



Gratification non obligatoire

- Pour 2023, le taux horaire de la gratification est égal au minimum à **4,05 € par heure** de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 27 € x 0,15).

Un BI complet sur les stagiaires dans les TP est disponible sur le [site internet](#).

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

1
Nouveautés applicables à
compter du 1^{er} janvier 2023
–
BARÈMES ET TAUX

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

PÉRIODICITÉ DE LA PAIE	MONTANT DU PLAFOND (en €)
Année	43 992
Trimestre	10 998
Mois	3 666
Quinzaine	1 833
Semaine	846
Jour	202
Heure	27

Les présentes valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2023.

Pour en savoir plus :
[BI barèmes & taux pour 2023](#)

PRINCIPALES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Nature de la charge	Taux (en %)	
	Salarié	Employeur
Maladie, maternité, invalidité, décès	-	13
Vieillesse plafonnée	6,90	8,55
Vieillesse déplafonnée	0,40	1,90
Retraite T1	3,15	4,72
Retraite T2	8,64	12,95
Chômage-intempéries* (gros œuvre)	-	0,68
Chômage-intempéries* (second œuvre)	-	0,13
Congés payés (jusqu'au 31 mars 2023)	-	19,65
Congés payés (à partir du 1 ^{er} avril 2023)	-	19,75
OPPBTP	-	0,11

*du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 – pour la masse salariale supérieure à l'abattement de 84 564 €.

FRAIS DE NOURRITURE : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Pas de nouvelle revalorisation du barème d'exonération des frais de repas

Arrêté du 26
décembre 2022

PETITS DÉPLACEMENTS		GRANDS DÉPLACEMENTS	
OBJET DE L'INDEMNISATION	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)	DURÉE DU GRAND DÉPLACEMENT	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)
Salarié en déplacement et contraint de prendre son repas au restaurant	20,20	Les 3 premiers mois	20,20
Salarié en déplacement hors de l'entreprise ou sur chantier	9,90	Du 4 ^e au 24 ^e mois	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)	7,10	Du 25 ^e au 72 ^e mois	14,10

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 était fixée à 5,92 €.**
- La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise **entre 9,87 € et 11,84 €.**

Depuis le 1^{er} janvier 2023

- La limite de 5,92 € est passée à **6,50 €.**
- La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise **entre 10,83 € à 13 €.**

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

1
Nouveautés applicables à
compter du 1^{er} janvier 2023
—
REVALORISATION DE
L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ
PARTIELLE

REVALORISATION DE L'ALLOCATION MINIMALE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

- Compte tenu de la hausse du SMIC au 1^{er} janvier 2023, le montant de l'allocation minimale d'activité partielle a été revalorisé comme suit :

	Jusqu'au 31/12/2022	Depuis le 01/01/2023
Allocation minimale activité partielle (cas général)	7,88 €	8,03 €
Allocation minimale activité partielle (salariés vulnérables)	8,76 €	8,92 €
Allocation minimale APLD	8,76 €	8,92 €

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 ?

- **31.12.22 au plus tard** (BOSS, [S1430](#)). Si vous ne l'avez pas encore fait, ne tardez pas car il existe un risque de redressement (cf. infra)

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.

CALENDRIER LEGISLATIF

**Septembre-
Décembre 2022**

Cycle de concertations entre l'exécutif et les partenaires sociaux

10 janvier 2023

Annonces relatives à la réforme des retraites (conférence de presse E. BORNE)

23 janvier 2023

Présentation en Conseil des Ministres d'un PLFSS rectificatif intégrant la réforme

Mars 2023

Adoption attendue du PLFSS rectificatif

1^{er} septembre 2023

Entrée en vigueur des principales mesures de réforme



- Mesures paramétriques -

RELÈVEMENT PROGRESSIF DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE



Objectif : Porter **l'âge légal** de départ à la retraite à **64 ans** dès **2030** (contre 62 actuellement)



Âge légal = âge d'ouverture d'un droit à pension de retraite. Cette dernière peut être liquidée à taux plein ou avec une décote selon la durée d'assurance (« trimestres ») dont justifie l'assuré.



Méthode : Augmenter l'âge légal de départ à la retraite de **3 mois supplémentaires par année** à partir du 1^{er} septembre 2023



Maintien de **l'âge d'annulation de la décote** à **67 ans**.



Âge d'annulation de la décote = âge d'obtention automatique du taux plein, quelle que soit la durée d'assurance dont justifie l'assuré.



Maintien et aménagements des dispositifs existants de **départs anticipés à la retraite**.

ACCÉLÉRATION DE L'AUGMENTATION PROGRESSIVE DE LA DURÉE D'ASSURANCE



Objectif : Fixer la **durée d'assurance** nécessaire à l'obtention du taux plein à **43 annuités**

(soit **172 trimestres**) dès **2027**.



Méthode : Augmenter progressivement la durée de cotisation **d'un trimestre supplémentaire par année**, dès le **1^{er} septembre 2023** (*contre une augmentation d'un trimestre tous les 3 ans jusqu'en 2035 avec la réforme Touraine*).

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME TABLEAU RÉCAPITULATIF

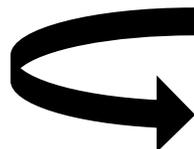
Année de liquidation de la pension	Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise AVANT réforme	Durée d'assurance requise APRES réforme
2022	1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres
01/01/2023 au 31/08/2023	01/01/1961 au 31/08/1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres
01/09/2023 au 31/12/2023	01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres
2024	1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres
2025	1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres
2026	1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres
2027	1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres
2028	1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres
2029	1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres
2030	1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres

PARAMÈTRES FINANCIERS

Au niveau des entreprises



Augmentation de 0,1 point des taux de cotisations vieillesse...

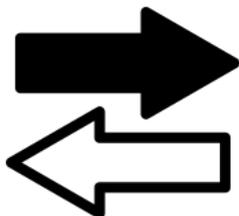


Cette augmentation serait uniquement supportée par les employeurs (conf. de presse E. BORNE du 10 janv. 2023)



... En contrepartie d'une « **baisse des cotisations AT-MP** ».

Au niveau de la Sécurité sociale



L'équilibre du régime serait préservé par une « **solidarité** » entre la **branche AT-MP** et la **branche vieillesse** et entre régimes (= transferts financiers)

RETRAITE ANTICIPÉE POUR « CARRIÈRE LONGUE »

Maintien d'une possibilité de départ anticipé à la retraite pour les assurés justifiant d'une « carrière longue » :

- Âge de départ **abaissé d'au moins 2 ans par rapport à l'âge légal.**
- Les assurés concernés doivent justifier d'une certaine durée d'assurance (déterminée par décret).
- Prise en compte des trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF), dans la limite de 4 trimestres → **nouveauté.**
- **3 bornes d'âge de départ** seront ultérieurement fixées par décret.

CUMUL EMPLOI RETRAITE RAPPELS

2 déclinaisons du cumul emploi retraite

- Le **CER intégral** : destiné aux assurés :
 - Ayant atteint l'âge légal
 - Et ayant la durée d'assurance requise pour liquider leur pension à taux plein
 - Et ayant liquidé l'intégralité de leurs pensions de retraite
- Permet aux assurés de reprendre immédiatement une activité auprès de leur dernier employeur ou de tout autre employeur
- Le **CER « plafonné »** : destiné aux assurés ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier du CER intégral.
 - Le cumul de leurs revenus et de leur(s) pension(s) de retraite ne peut excéder un plafond entre (le plus élevé)
 - 160% du SMIC
 - Le montant des derniers revenus perçus avant la liquidation de la pension
 - Ne permet aux assurés de reprendre une activité auprès de leur employeur après expiration d'un **délai d'attente de 6 mois** OU immédiatement auprès de tout autre employeur

CUMUL EMPLOI RETRAITE NOUVEAUTÉS ENVISAGÉES

Actuellement

Les périodes d'activité effectuées dans le cadre d'un CER donnent lieu à versement de cotisations vieillesse (employeur et salarié) mais **ne permettent pas à l'assuré d'acquérir de nouveaux droits à retraite** (cotisations de « solidarité nationale »).

Avec la
réforme

Certaines périodes d'activité, effectuées dans le cadre du CER peuvent donner lieu à **l'acquisition de nouveaux droits à retraite**.

Périodes d'activité concernées : uniquement celles réalisées dans le cadre d'un CER intégral + à condition que l'assuré ait respecté un **délai d'attente de 6 mois** avant de reprendre son activité auprès de son dernier employeur.

A noter : pas de délai d'attente pour une reprise d'activité auprès d'un autre employeur

RETRAITE PROGRESSIVE

RAPPELS

En quoi consiste la retraite progressive ?

- 1) Une **liquidation provisoire** de la pension de retraite + un passage à temps partiel ou à temps réduit
 - Actuellement : le temps de travail de l'assuré doit être compris entre 40% et 80% d'un temps plein → formalisation d'un avenant de passage à temps partiel nécessaire
 - **L'activité exercée par l'assuré lui permet d'acquérir de nouveaux droits à retraite**
 - L'assuré perçoit une fraction de sa pension de retraite

- 2) Une **liquidation de la pension complète et définitive**
 - L'assuré bénéficie d'une pension « complète » de retraite une fois qu'il cesse toute activité professionnelle

Qui peut en bénéficier ?

- Les assurés ayant atteint **l'âge légal diminué de 2 ans** (soit 60 ans aujourd'hui, 62 ans en 2030)

RETRAITE PROGRESSIVE NOUVEAUTÉS ENVISAGÉES

Suppression du bénéfice de la retraite progressive

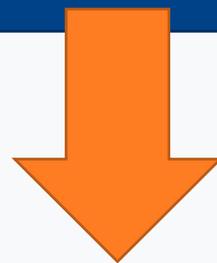
- En cas de reprise du travail à temps complet
- Lorsque le **revenu tiré de l'activité professionnelle** excède le montant du revenu professionnel perçu antérieurement au service de la fraction de pension (=avant l'entrée dans le dispositif de retraite progressive) → **nouveauté**

De nouvelles précisions dans le Code du travail

- Le salarié demandant un passage à temps partiel ou à temps réduit dans le cadre d'une retraite progressive devra adresser sa demande à l'employeur selon des **modalités fixées par décret**, à venir.
- L'employeur disposera d'un **délai de 2 mois** pour répondre à la demande du salarié (**silence vaut acceptation**)
- **Obligation pour l'employeur de motiver son refus.**
- Le refus de l'employeur ne peut être justifié **que** par « *l'incompatibilité de la durée souhaitée par le salarié et l'activité économique de l'entreprise* ». A défaut d'une telle incompatibilité, l'employeur sera donc tenu d'accepter la demande du salarié.
- Introduction d'un **nouveau cas dérogatoire à la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires** pour les salariés ayant atteint l'âge légal diminué de 2 ans (cible 62 ans, *cf slide précédente*).

INDEMNITÉS DE RUPTURE DÉPART À LA RETRAITE ET MISE À LA RETRAITE

De nouvelles précisions introduites dans le Code du travail :
« *Chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite.*
*L'indemnité est attribuée lors de la **première liquidation complète** de la retraite ».*



- Au jour du **départ définitif à la retraite** du salarié en retraite progressive
- *Quid pour le cumul emploi retraite ?*
 - *Au moment de l'entrée dans le dispositif pour les assurés ne pouvant pas acquérir de nouveaux droits*
 - *Au moment de la sortie du dispositif (=départ définitif à la retraite) pour les assurés pouvant acquérir de nouveaux droits.*



CRÉATION D'UN NOUVEL INDEX SENIORS (1/2)

Nouvelle obligation de calculer et de publier un « index seniors » en fonction **d'indicateurs** et d'une **méthodologie** qui seront fixés par décret.

*N.B. : Serait envisagée une publication « par une communication externe et au sein de l'entreprise » ainsi qu'une **transmission** au Ministère chargé du travail (cf « **index égalité** »).*



Sanction en cas de défaut de publication de l'index :

- **Plafonnée** à 1% de la masse salariale brute
- **Modulable** en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'emploi des seniors et du motif de la défaillance de l'entreprise quant à son obligation de publication



Possibilité pour les branches d'adapter la liste des indicateurs de l'index par un **accord de branche étendu** « afin d'avoir les indicateurs les plus conformes aux caractéristiques des secteurs d'activité ».



Obligation pour les entreprises de négocier sur l'emploi des seniors (dans le cadre de la négociation sur la GEPP) en s'appuyant sur **les indicateurs de l'index**

CRÉATION D'UN NOUVEL INDEX SENIORS (2/2)

Une entrée en vigueur en 2 temps



Des questions demeurant en suspens

- Que recouvre précisément la notion de « **salariés âgés** » ?
 - Quels seront les **indicateurs** retenus par le décret ? *Une concertation des partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel est envisagée.*
 - Quelles modalités d'appréciation de **l'effectif** de l'entreprise ?
 - Quelles **sanctions/obligations** en cas de « mauvaise note » ?
- Ces questions seront vraisemblablement réglées par **décret**.

AUTRES MESURES

- **Annulation du transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco aux Urssaf**
- **Fermeture progressive de certains régimes spéciaux (IEG, RATP, CRPCEN, Banque de France, membres du CESE)**
 - Application de la « *clause du grand-père* » = seuls les nouveaux embauchés seront affiliés au régime général
 - Les autres régimes spéciaux sont maintenus en l'état (Marins, Opéra de Paris, Comédie Française) ainsi que les régimes autonomes des professions libérales (Avocats...) et les régimes agricoles
- **Relèvement du montant minimal de la pension de vieillesse**

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.

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



Ces nouvelles dispositions ne pourront être mises en œuvre qu'après la publication d'un décret. Elles ne sont donc pas encore applicables à ce jour.

➤ Pour plus d'informations, consultez [notre article](#).

CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSUMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE (1/2)

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. ».

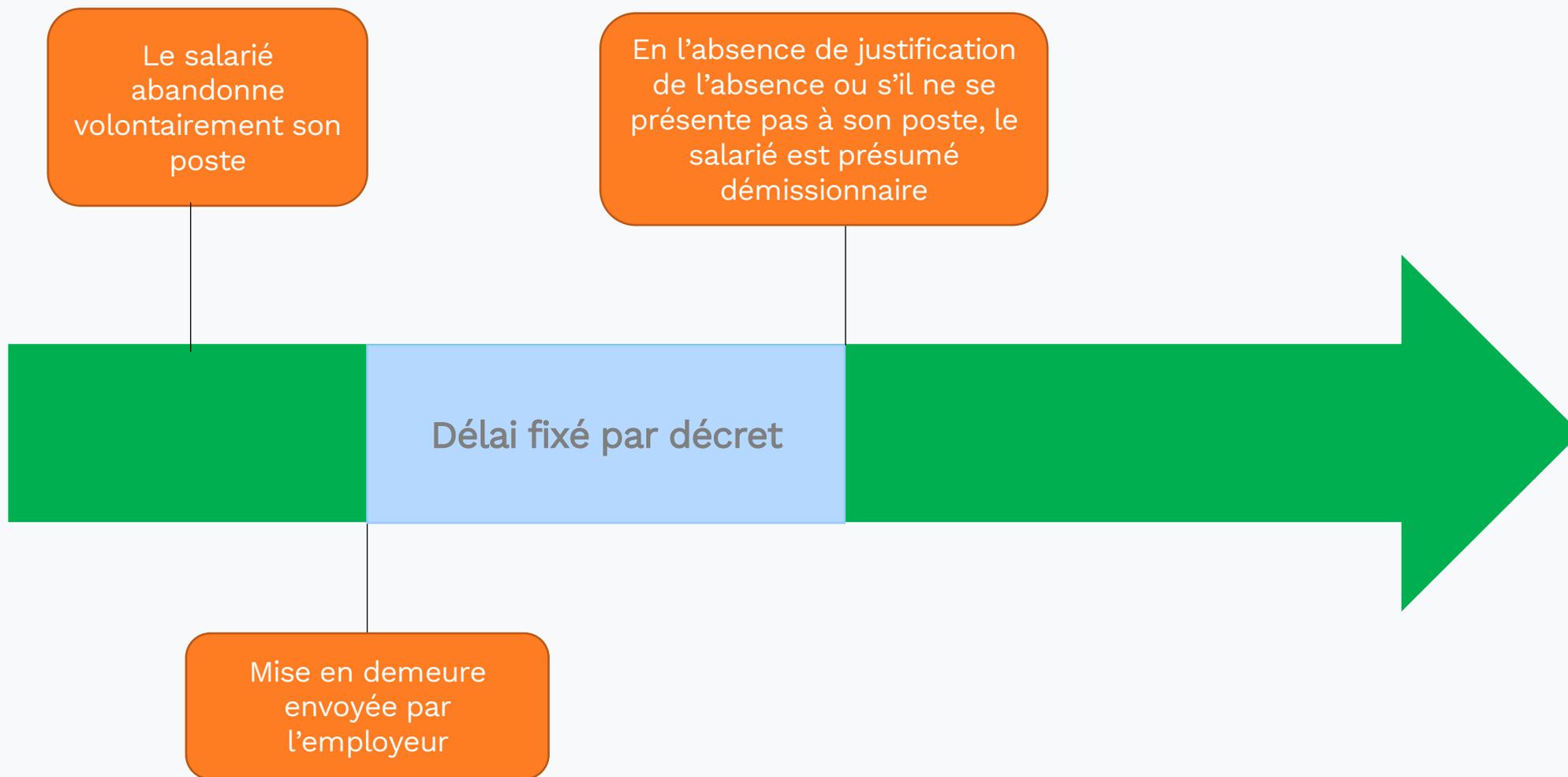
Objectif poursuivi : limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste lorsqu'ils souhaitent que leur relation de travail cesse, tout en étant indemnisé par l'assurance chômage



Ces nouvelles dispositions ne pourront être mises en œuvre qu'après la publication d'un décret. Elles ne sont donc pas encore applicables à ce jour.

CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSOMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE (2/2)

Schéma récapitulatif des informations à ce jour



➤ Pour plus d'informations, consultez notre [article](#)

CDI INTÉRIMAIRE

Antérieurement, 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.



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*).

→ Pour plus d'informations, consultez notre [article](#).

RÈGLES D'ÉLECTORAT ET D'ÉLIGIBILITÉ AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Rétablissement, à compter du 31 oct. 2022, de l'art. L. 2314-18 du Code du travail 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



W Social Webinaire

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

3

Actualités législatives

–

LOI DE FINANCEMENT DE
LA SÉCURITÉ SOCIALE

RAPPEL DU CALENDRIER LÉGISLATIF

26.09
Dépôt
devant
l'AN et
renvoi à
la
Commission des
Affaires
sociales

20-26.10
Débats
en
séance
publique
devant
l'AN pour
une
adoption
en 1^{ère}
lecture

31.10
Enclenchement du
« 49.3 »
(texte
considéré
comme
adopté
par l'AN
en 1^{ère}
lecture)

15.11
Adoption
par le
Sénat en
1^{ère}
lecture +
Echec de
la CMP

21-22.11
Examen
en
nouvelle
lecture
devant
l'AN

29.11
Examen
en
nouvelle
lecture
devant le
Sénat

30.11
Retour
du texte
devant
l'AN pour
une
adoption
définitive

2.12
Examen
(sans
vote) et
adoption
définitive

20.12
Décision
du
Conseil
Constitutionnel

23.12
promulga
tion
(Jorf du
24.12)

MESURES RELATIVES AUX CONTRÔLES URSSAF

Pérennisation de l'expérimentation visant à limiter la durée des contrôles à 3 mois dans les entreprises de moins de 20 salariés

- La durée des contrôles URSSAF était limitée à 3 mois pour les entreprises < 10 salariés.
- La loi ESSOC avait étendu, à titre expérimental, cette limitation aux entreprises < 20 salariés pour une durée de 3 ans (soit jusqu'au 10 août 2021).
- A compter du 1^{er} janvier 2023, la LFSS pour 2023 pérennise ce dispositif pour ces entreprises.

Exceptions : travail dissimulé, obstacle à contrôle, abus de droit, constat de comptabilité insuffisante ou documentation inexploitable ou remise après délai imparti & report d'une visite de l'agent à la demande de la personne contrôlé.

Possibilité pour les URSSAF d'utiliser les documents et informations obtenues lors du contrôle d'une autre société du groupe

- À compter du 1^{er} janvier 2023, l'agent chargé du contrôle peut utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que la personne qu'ils contrôlent.
- Droit assorti de garanties pour le cotisant : information sur la teneur et l'origine des documents ou informations sur lesquels se fonde l'agent + communication des documents (décret à paraître).

Pour en savoir plus : [BI FNTF](#)

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : RAPPEL DU DISPOSITIF (1/3)

Permet au salarié (y compris les salariés à temps partiel annualisé pour les besoins de leur vie personnelle bénéficiant de JRTT), **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 LFSS POUR 2023 (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.
- 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.
- Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,50 € dont bénéficient les entreprises de moins de 20 à moins de 250 salariés uniquement pour les journées de RTT acquises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025 et monétisées depuis le 25 décembre 2022 (date d'entrée en vigueur de la LFSS pour 2023) = nouveauté

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : PRÉCISIONS APPORTÉES PAR L'URSSAF + DSN (3/3)

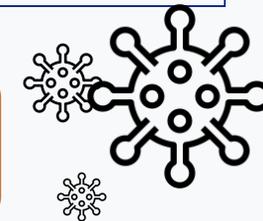
Modalités déclaratives

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 **quel que soit l'effectif de l'entreprise (= nouveauté)**.
- Les modalités déclaratives des JRTT monétisés sont également détaillées dans la [nouvelle fiche DSN n°2604](#) (= nouveauté).

PROLONGATION DE L'INDEMNISATION DEROGATOIRE DES ARRETS « COVID-19 »

Prolongation du dispositif jusqu'à une date fixée par décret, au plus tard jusqu'au 31 <décembre 2023.



Public visé

Personnes contaminées par le Covid-19 (=test PCR ou antigénique positif) se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance.

Indemnisation par la Sécurité sociale (IJSS)	Indemnisation par l'employeur (maintien de salaire légal)
<ul style="list-style-type: none"> - Versées sans délai de carence (soit au 1^{er} jour d'arrêt de travail) - Non comptabilisées dans les durées maximales de versement - Conditions d'ouverture de droits non requises 	<ul style="list-style-type: none"> - Versée sans délai de carence (dès le 1^{er} jour d'arrêt) - Condition d'ancienneté non requise - Condition de justification de l'absence sous 48 heures non requise - Condition de soins sur le territoire français ou dans un Etat membre de la communauté européenne ou dans des Etats parties à l'accord sur l'EEE non requise - Non prise en compte, dans le calcul de la durée totale d'indemnisation, des indemnités déjà perçues dans les 12 mois précédant l'arrêt « Covid-19 » - Non prise en compte de la durée d'indemnisation de l'arrêt « Covid-19 » dans la durée totale d'indemnisation



Veiller à l'application des dispositions conventionnelles si elles sont plus favorables



4
Informations sur les dernières publications FNTP

DERNIÈRES PUBLICATIONS SOCIALES DE LA FNTF (1/2)

- **Publications sur l'espace « Travail et protection sociale » du site FNTF.fr**
- ***Bulletins d'informations***
 - [Prime de partage de la valeur \(PPV\)](#) (mise à jour du 12 janvier 2023)
 - [Réduction générale de cotisations patronales 2023](#) (12 janvier 2023)
 - [Mesures pour la protection du pouvoir d'achat](#) (mise à jour du 12 janvier 2023)
 - [Barèmes et taux pour 2023](#) (19 janvier 2023)
- ***Articles***
 - [Salaires minima et IPD pour 2023](#) (27 novembre 2022)
 - [Le compromis trouvé avec le Gouvernement est officialisé au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale](#) (29 novembre 2022)
 - [L'essai encadré](#) (1^{er} décembre 2022)
 - [Abandon volontaire de poste : la nouvelle présomption de démission](#) (22 décembre 2022)
 - [SMIC au 1^{er} janvier 2023](#) (6 janvier 2023)
 - [Procédure d'envoi des accords collectifs à la CPPNI](#) (12 janvier 2023)
 - [Les mesures relatives aux contrôles URSSAF de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023](#) (13 janvier 2023)
 - [Le déplafonnement de la durée des missions réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire](#) (16 janvier 2023)
 - [Proposition de contrat à durée indéterminée à un salarié en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire : nouvelles obligations à la charge des entreprises](#) (23 janvier 2023)

DERNIÈRES PUBLICATIONS SOCIALES DE LA FNTP (2/2)

- *Foires aux questions*
 - [Activité partielle](#) (mise à jour du 25 janvier 2023)
- **Publications sur le Kit social ([Lien d'accès](#))**
 - Support de présentation du Webinaire du social n° 3 du 25 novembre 2022 (25 novembre 2022)
 - Actualisation du support relatif aux congés payés (mise à jour du 9 décembre 2022)
 - Foire aux questions sur le permis de conduire (mise à jour du 4 janvier 2023)

FOCUS - Foire aux questions Permis de conduire

- Disponible sur le Kit social de la FNTP
- 22 questions-réponses recensant les réponses aux questions les plus fréquentes pouvant se poser en matière de permis de conduire dans le cadre de la relation de travail, de la conclusion du contrat de travail jusqu'à sa rupture.
- Illustrations :



14. Un salarié qui commet une infraction routière peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?

Oui, sous conditions. Lorsque je suis informé du fait que mon salarié a commis une infraction au code de la route (par exemple lorsque je reçois une amende concernant une infraction commise au volant d'un véhicule de service), je peux sanctionner mon salarié si cette infraction a été commise dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail²¹. Tel est le cas, par exemple, lorsque mon salarié commet une infraction routière sur son temps de travail.



15. Un de mes salariés a commis une infraction routière au volant d'un véhicule de service/ de fonction²³ ayant donné lieu à une contravention ...

- **15.1 Doit-je m'acquitter de cette contravention ?**

En principe, oui. Bien que le conducteur du véhicule soit, en principe, pénalement responsable des infractions commises lors de la conduite du véhicule²⁴, certaines infractions au Code de la route relèvent de la **responsabilité du titulaire du certificat d'immatriculation (carte grise)²⁵**.

Webinaire



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Le prochain Webinaire aura lieu le 31 mars 2023