N° 27 | 01/2023

LETTRE SOCIALE

L'ACTUALITÉ EN DROIT SOCIAL
ET GESTION DE LA PAIE

orcom

www.orcom.fr

À LA UNE

LOI MARCHÉ DU TRAVAIL : ZOOM SUR LES MESURES À RETENIR

La loi « marché du travail » a été adoptée le 17 novembre 2022 et validée par le Conseil constitutionnel le 15 décembre 2022. Nous vous proposons un décryptage de quelques dispositions.

Création d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste

Lorsqu'un salarié « abandonne volontairement » son poste et ne reprend pas le travail **après mise en demeure** de l'employeur, adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, il sera présumé avoir démissionné.

La mise en demeure devra demander au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste **dans un délai** qui ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret. À l'expiration de ce délai, le salarié sera présumé avoir démissionné, en l'absence de justification ou de reprise de son poste.

Néanmoins, il s'agit d'une présomption simple qui peut donc être renversée par le salarié en cas de contestation en justice. En ce sens, le Conseil constitutionnel prend soin de souligner que l'abandon de poste ne peut pas revêtir un caractère volontaire **s'il est justifié par un motif légitime, notamment** : des raisons médicales, l'exercice du droit de grève, du droit de retrait, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation ou encore son refus d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Si le salarié est reconnu démissionnaire, il ne pourra prétendre aux allocations chômage et à aucune indemnité de rupture. À l'inverse, s'il obtient gain de cause en justice, l'employeur pourra être condamné à des pénalités financières.

Les modalités d'application de cette nouvelle mesure restent à fixer par décret.

L'AVIS ORCOM

Plus que jamais, des risques financiers pèsent sur les entreprises dans le cadre de ruptures du contrat de travail faisant suite à une absence du salarié. Le salarié, privé de ressources financières, pourrait saisir le Conseil de prud'hommes pour contester la rupture, nous vous recommandons ainsi de redoubler de vigilance. Notre département droit social se tient à votre disposition pour analyser le contexte et vous proposer des solutions adaptées.

Conséquences du refus d'un CDI à l'issue d'un CDD

Le texte introduit deux dispositions pour **supprimer le bénéfice des allocations chômage** s'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé au cours des 12 derniers mois 2 propositions de CDI à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire.

La proposition de CDI devra être faite par écrit et transmise à Pôle Emploi par l'employeur qui devra justifier du caractère similaire de l'emploi proposé. Les modalités de transmission ne sont pas encore précisées. Cette mesure ne sera applicable qu'après publication d'un décret.

Nouvelle expérimentation des CDD « multi-remplacements »

Pour rappel, en principe un même CDD ne peut permettre de remplacer qu'un seul salarié absent. Dans des secteurs définis par décret, les entreprises pourront conclure un seul CDD ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents. La phase d'expérimentation sera menée pendant deux ans à compter de la parution d'un décret.

ORCOM VOUS INFORME

Un CDD ne peut être conclu que sous réserve de justifier d'un motif valable, doit être établi par écrit et comporter des mentions obligatoires. À défaut, vous vous exposez à un risque de requalification en CDI.

ZOOM SUR

LOI POUVOIR D'ACHAT ET LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022 : EXTRAIT DE CERTAINES MESURES

Prime de partage de la valeur (PPV)

Rappel : la prime de partage de la valeur (PPV) est un dispositif pérenne qui permet désormais à l'employeur de verser aux salariés une prime exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

La prime de partage de la valeur est exonérée de cotisations sociales pour tous les salariés quelle que soit leur rémunération, sans limite de durée. Par ailleurs, jusqu'au 31 décembre 2023, elle est également exonérée de CSG/CRDS, d'impôt sur le revenu et de forfait social pour les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 SMIC dans les 12 mois précédant le versement de la prime.

Pour mémoire, le montant de la PPV ne doit pas dépasser **3 000 €** par salarié et par année civile ou **6 000 €** pour :

- les entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire ;
- les associations et fondations reconnues d'utilité publique ;
- les services d'aide par le travail (ESAT) au titre des primes versées aux travailleurs en situation de handicap.

Le montant peut être **modulé** selon les bénéficiaires **en fonction de critères légaux strictement définis.** Cependant, les modulations **doivent rester raisonnables et ne pas conduire à des écarts de montant disproportionnés.** Par ailleurs, les critères de modulation **ne doivent pas servir à exclure des salariés.** À défaut, l'employeur s'expose à un risque de remise en cause de l'exonération des primes.

Un formalisme est imposé pour sa mise en place :

- établissement d'une décision unilatérale (DUE), après consultation du CSE si l'entreprise en est dotée ;
- ou négociation d'un accord d'entreprise ou de groupe.

Heures supplémentaires

Depuis le 1er octobre 2022, pour les entreprises employant entre 20 et 249 salariés, toute heure supplémentaire effectuée ouvre droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales d'un montant de 0,50 € par heure supplémentaire.

En parallèle, le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires bénéficie d'un relèvement de 5 000 à 7 500 €, pour les heures réalisées depuis le 1er janvier 2022, imposables en 2023. Cette mesure concerne également les salariés à temps partiel réalisant des heures complémentaires.

Renonciation à des jours de repos

Les salariés ayant acquis des journées ou demi-journées de repos en application d'un accord RTT antérieur à la loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine peuvent, **avec l'accord de l'employeur, transformer leurs jours de repos acquis du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 en majoration de salaire**. Cette majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise, bénéficie du régime social et fiscal applicable aux heures supplémentaires.

Aide au transport

En 2022 et 2023, la prise en charge de l'abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos est exonérée dans la limite de 75 % (contre 50 %). L'obligation de prise en charge à 50 % est maintenue. Le plafond en cas de cumul avec le forfait mobilités durables est rehaussé à 800 € de façon pérenne.

En 2022 et 2023, la prime transport est cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du coût des titres d'abonnement aux transports publics. Lorsqu'elle sert à rembourser des frais de carburant, la prime **passe de 200 € à 400 € et les conditions pour être éligible à la prime de transport sont temporairement supprimées.** Lorsqu'elle sert aux frais d'alimentation des autres véhicules, elle passe de 500 € à 700 €. Elle doit être mise en place par un accord collectif ou par une décision unilatérale de l'employeur.

La loi favorise enfin la mise en place du forfait mobilités durables qui permet de récompenser les comportements vertueux en matière de mobilité verte. Un zoom spécifique sera fait lors d'une prochaine lettre.

ZOOM SUR

PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE
UN SUJET DE DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DONT LES TPE/PME DOIVENT S'EMPARER

Le Gouvernement a lancé en octobre la planification écologique, avec l'ambition de donner un coup d'accélérateur aux efforts collectifs visant à la transition écologique à horizon 2030 puis 2050. Le Plan de sobriété énergétique concerne toutes les entreprises.

À ce titre, le dialogue social constitue un espace idéal pour s'approprier ces évolutions impactant la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES) proposent un accompagnement des TPE/PME dans leur démarche de dialogue social pour les aider à « repenser l'organisation du travail, au regard des objectifs de sobriété dans une démarche d'animation concertée », afin de :

- créer ou désigner un référent de la sobriété énergétique ;
- présenter une trajectoire de réduction de la consommation d'énergie de l'entreprise et construire un plan d'actions en faveur de la sobriété énergétique ;
- dialoguer avec les salariés ou leurs représentants au CSE.

actiforces
Conseil en Ressources Humaines

EN BREF

SALARIÉS ASSIMILÉS À L'EMPLOYEUR
ET ÉLECTIONS DU CSE

Prenant acte d'une décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021, le législateur redéfinit dans la loi « Marché du travail » les conditions légales pour être électeur aux élections du Comité social et économique (CSE)

Ainsi, **depuis le 1er novembre 2022**, les salariés disposant d'une délégation particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, peuvent voter lors de l'élection du CSE mais ne peuvent être candidats à cette élection. Précédemment, ils n'avaient pas la possibilité de voter ce qui a été jugé contraire à la Constitution.

L'OFFRE ORCOM

Notre département droit social se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place des élections du CSE, afin d'être en conformité avec les dispositions applicables

INFORMATIONS OBLIGATOIRES À COMMUNIQUER AUX SALARIÉS
LORS DE L'EMBAUCHE

Une directive européenne a étendu la liste des informations à transmettre au travailleur lors de son recrutement et a raccourci le délai de transmission de ces informations. Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 1er août 2022. Parmi les nouveautés applicables, on trouve par exemple :

- **Information sur le droit à la formation** : l'employeur doit notamment informer les salariés sur **le nombre de jours de formation dont le salarié bénéficie dans l'année et la politique de l'entreprise sur le sujet.**
- **Prohibition des clauses d'exclusivité** : pour rappel, la clause d'exclusivité permet d'interdire à un salarié, pendant l'exécution de son contrat, d'exercer une activité annexe à celle de son employeur. **La directive européenne restreint très fortement le recours à la clause d'exclusivité.** Toutefois, les États membres peuvent venir fixer des conditions de recours par les employeurs pour des motifs objectifs, tels que la protection de la santé et la sécurité, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention des conflits d'intérêts.

L'OFFRE ORCOM

La directive vient également lister un certain nombre d'éléments à fournir au moment de l'embauche. Vos contrats de travail sont-ils conformes ? Nous vous proposons un audit social pour le vérifier et envisager leur mise à jour à la lumière de cette directive.

EN BREF

RÉFORME DES RÉGIMES DE PROTECTION COMPLÉMENTAIRE : LES DATES À RETENIR POUR SE METTRE EN CONFORMITÉ

Le maintien des garanties des régimes de protection complémentaire (frais de santé et prévoyance) lorsque les salariés perçoivent des revenus de remplacement (notamment pour activité partielle ou activité partielle de longue durée) est devenu obligatoire. Ainsi, pour continuer à bénéficier de l'exonération de cotisations sociales il convient de revoir vos contrats d'assurance santé et prévoyance.

Le respect du caractère collectif et obligatoire ne sera pas remis en cause :

- avant le **31 décembre 2022** lorsque le dispositif a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur.
- avant le **31 décembre 2024** lorsque le dispositif a été mis en place par accord de branche, convention collective, accord d'entreprise, ou accord référendaire.

Pensez à vérifier la conformité de vos régimes !

Par ailleurs, à horizon 2024, vos contrats devront également être revus pour tenir compte de la fusion des régimes AGIRC-ARRCO.

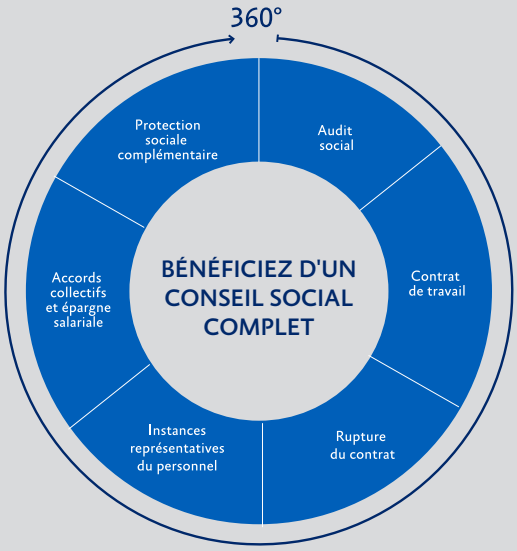
LANCEURS D'ALERTES ET HARCÈLEMENT : PENSEZ À METTRE À JOUR VOTRE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET VOS AFFICHAGES

Depuis, le 1er septembre 2022, **une mise à jour du règlement intérieur et de vos affichages est impérative** afin d'y rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alertes. Les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral doivent également être mises à jour suite à leur redéfinition légale.

Pour être valide, la mise à jour du règlement intérieur doit respecter une procédure qui fait l'objet d'un contrôle par l'inspection du travail. À défaut, le règlement intérieur ne sera pas opposable aux salariés et l'employeur risque une amende. Nous restons à votre disposition pour toute question.

ORCOM

Le Département Droit Social d'ORCOM met son expérience en matière de droit social à votre service pour vous éclairer sur toutes ces questions.



Retrouvez toutes nos offres conseil sur www.orcom.fr

ORLÉANS | PARIS | BLOIS | TOURS | MONTARGIS | VILLEMANDEUR | SULLY-SUR-LOIRE | CHARTRES | SAINT QUENTIN EN YVALINES | FONTAINEBLEAU | MELUN-SÉNART | BESANÇON | DIJON | AGEN | VALENCIENNES | CAHORS | NANTES | VANNES | LORIENT | QUIMPER | BREST | MORLAIX | ROSTRENEN - CARHAIX | GOURIN | REDON | LA ROCHE SUR YON | CAYENNE | MONTGERON | INTERNATIONAL | NEW YORK | SAN FRANCISCO | BOSTON | MIAMI | LOS ANGELES | SHANGHAI | PÉKIN | HONG KONG | CANTON | LONDRES