N° 28 | 03/2023

LETTRE SOCIALE

L'ACTUALITÉ EN DROIT SOCIAL
ET GESTION DE LA PAIE

orcom

www.orcom.fr

À LA UNE

PARTAGE DE LA VALEUR : UNE RÉFORME EN COURS

Les partenaires sociaux ont présenté un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) pour généraliser largement les dispositifs tels que l'intéressement, la participation et les primes de partage de la valeur à toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

Le projet d'accord doit maintenant faire l'objet d'une extension par le ministère du Travail et de nombreuses mesures nécessiteront d'être précisées par des lois ou décrets pour pouvoir être applicables.

Une réforme sur le partage de la valeur dans sa globalité

Les entreprises de 11 à 50 salariés qui ont réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives devront mettre en place, au 1er janvier 2025, **un dispositif partageant la valeur** (participation, intéressement, PPV, abondement à un PEE, PEI ou PER...) **sauf si elles en sont déjà dotées.**

En outre, pour faciliter les **accords de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés**, il pourra être prévu une formule de participation dérogatoire à la formule légale même si elle aboutit à un résultat moins favorable.

Des points d'évolution sont également proposés sur la **prime de partage de la valeur** (PPV), notamment :

- possibilité de la placer dans un plan d'épargne (PEE, PER),
- possibilité d'accorder au plus deux PPV chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus (plafond d'exonération de 3000 ou 6000 € selon les cas, versement possible en 4 fois, avec au maximum une fois par trimestre),
- en outre, il est demandé que l'assujettissement de la prime à la CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu à partir de 2024 ne soit pas appliqué aux entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, l'ANI propose de **développer l'actionnariat des salariés** par l'augmentation du plafond d'attribution d'actions gratuites (actuellement de 10 % du capital social) et par la neutralité fiscale de l'apport d'actions à une société par les salariés actionnaires.

Également, pour les entreprises ne souhaitant pas s'engager dans l'actionnariat, un **plan de partage de la valorisation de l'entreprise** auprès des salariés d'au moins 1 an d'ancienneté pourra être mis en place par accord.

Une réforme visant en particulier le système d'intéressement, de participation et d'épargne salariale

Intéressement et participation : à ce jour, une entreprise est dans l'obligation de mettre en place un accord de participation dès lors qu'elle atteint un effectif d'au moins 50 salariés. Si un accord d'intéressement est déjà conclu, l'entreprise peut retarder de 8 ans maximum la mise en place d'un accord de participation (délai de 5 ans relatif au gel des effets de seuil de la sécurité sociale, plus 3 ans au titre des exercices de l'intéressement clos). Les partenaires sociaux souhaiteraient rendre plus rapide la mise en place de l'accord de participation en supprimant le délai de 3 ans.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un délégué syndical, les accords d'intéressement et de participation devront prendre en compte les résultats de l'entreprise en France présentant un caractère exceptionnel. Pour ces résultats, l'employeur devra faire le choix entre deux options :

- soit le versement automatique d'un supplément de participation/intéressement prédéfini dans l'accord initial,
- soit le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement d'un plan d'épargne).

Outre ces mesures, il est envisagé la possibilité d'avances de participation (comme pour l'intéressement) ainsi que le versement de primes plus favorable aux premiers niveaux de rémunération.

Plan d'Epargne salarial : l'ANI propose la mise en place d'un nouvel abondement unilatéral de l'employeur au PEE ou au PER qui serait déplafonné à hauteur de ce qui est prévu pour la PPV.

Également, 3 nouveaux cas de déblocage anticipé des sommes épargnées sont proposés :

- pour couvrir des dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales,
- pour acheter un véhicule « propre », neuf ou d'occasion,
- pour couvrir des dépenses en tant que proche aidant.

ZOOM SUR

LOI DADUE : RENDRE CONFORME LE DROIT SOCIAL FRANÇAIS AU DROIT EUROPÉEN

La loi prévoyant d'adapter le droit français au regard du droit de l'Union Européenne a été publiée au Journal Officiel le 10 mars 2023. Nous vous proposons un tour d'horizon sur les principales mesures modifiant le Code du travail.

Une information renforcée des salariés

Lors de l'embauche : la loi introduit une obligation pour l'employeur de remettre aux salariés un document écrit précisant les **informations principales relatives à la relation de travail**. Un décret viendra préciser la liste des documents à fournir et les délais de transmission requis. Le salarié pourrait saisir le juge afin d'en faire réclamation si après une mise en demeure de l'employeur, il n'a pu les obtenir.

À l'issue d'un CDD et des contrats d'Intérim : la loi introduit une obligation pour l'employeur **d'informer les salariés en CDD ou en intérim depuis 6 mois**, des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise dès lors qu'ils en feront la demande.

La suppression des périodes d'essai de branche plus longues que celles prévues par la loi

Rappel : les durées de périodes d'essai légales maximales sont de 4 mois pour un cadre, 3 mois pour un technicien ou agent de maîtrise et 2 mois pour un ouvrier ou employé. Toutefois, la loi autorise à appliquer une durée plus longue si elle est fixée par un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008.

Afin de se rapprocher du droit européen, la loi supprime cette possibilité laissée aux accords de branches antérieurs au 26 juin 2008 de prévoir des durées plus longues que les durées légales maximales autorisées. Ainsi, **il ne sera plus possible de prévoir des périodes d'essai dépassant la durée légale.**

Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la date de promulgation de la loi, soit le 9 septembre 2023.

Une sécurisation des droits relatifs aux congés familiaux

La loi **assimile le congé de paternité et d'accueil de l'enfant** à une période de travail effectif pour les droits que le salarié tient de son ancienneté. Par ailleurs, lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la loi **assimile tout le congé parental à temps partiel** à du travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.

En outre, il est prévu que pendant **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale** le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé, notamment le maintien des congés payés acquis.

La mise en conformité du droit français porte également sur la **condition d'ancienneté du congé parental**. Jusqu'à présent une ancienneté d'un an, qui s'apprécie au jour de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, était requise pour prendre un congé parental. La loi prévoit désormais que la condition d'ancienneté s'apprécie **au jour de la demande du congé parental.**

EN BREF

CONTRAT DE TRAVAIL : LA SIGNATURE MANUSCRITE NUMÉRISÉE EST ADMISE

Le 14 décembre 2022, la Cour de cassation a reconnu que l'apposition de la signature manuscrite numérisée de l'employeur sur un contrat de travail ne vaut pas absence de signature dans la mesure où elle permet parfaitement d'identifier son auteur.

Cette solution est favorable aux employeurs et permet de faciliter la gestion des contrats, notamment des contrats de travail à durée déterminée (CDD) devant être remis signés aux salariés dans un délai de deux jours ouvrables suivant la date d'embauche et dont l'absence de signature expose l'employeur à un risque de requalification du CDD en CDI.

EN BREF

LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

À l'aune de la transition écologique, le gouvernement encourage les employeurs à prendre en charge les frais de trajet domicile-travail des salariés utilisant des moyens de transport « verts ».

Le forfait mobilités durables (FMD) est un dispositif facultatif permettant de verser une indemnité aux salariés (en CDI, CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires), utilisant certains moyens de déplacement écologiques (notamment vélo, covoiturage, trottinettes électriques en locations ou en libre-service, mono-roues, ...) tout en bénéficiant d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (limité pour 2023 à 700 € par an et par salarié et pouvant aller jusqu'à 800 € en cas de cumul avec un abonnement transport en commun).

L'employeur doit demander au salarié, au moins une fois par an, une attestation sur l'honneur ou un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du FMD.

L'OFFRE ORCOM

Comme tout dispositif exonéré, les modalités d'attribution du FMD doivent être déterminées par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du Comité Social Economique s'il existe. Ces éléments pourront notamment être demandés par l'URSSAF en cas de contrôle. Notre département droit social peut vous accompagner dans la mise en place de ce dispositif.

CADEAUX ET BONS D'ACHAT : UNE UTILISATION NOUVELLE POUR LES JEUX OLYMPIQUES ET LA COUPE DU MONDE DE RUGBY

Le ministère de l'Économie a annoncé qu'afin d'encourager la participation à la Coupe du monde de rugby en 2023 et aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024, les CSE ou les employeurs, en l'absence de CSE, pourront attribuer aux salariés des places pour assister à ces évènements sans que ces avantages soient assujettis aux charges sociales.

Il s'agit de l'achat des billets, mais aussi de la prise en charge directe ou indirecte, des transports, hébergements, cadeaux divers. À titre exceptionnel, le plafond des cadeaux et bons d'achat attribués au titre de l'un de ces 2 évènements sera porté à 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (contre 5 %) par salarié et par année civile soit 917 euros en 2023.

LES AIDES FINANCIÈRES « ALTERNANCE ET EMPLOIS FRANCS » RECONDUITES EN 2023

Fortes de leur succès, les aides financières emplois francs et d'alternance sont reconduites pour l'année 2023. Un soutien pour les employeurs qui souhaitent recruter des salariés en préparation de diplômes ou domiciliés dans un quartier bénéficiant d'actions prioritaires de la ville.

L'aide emplois francs permet d'encourager l'embauche d'un salarié, inscrit au pôle emploi domiciliant dans un quartier prioritaire de la ville, en octroyant une aide de **15 000 euros sur 3 ans** pour une embauche en CDI (5 000 euros par an) et de **5 000 euros sur 2 ans** pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (2 500 euros par an). Ces montants, applicables à un temps plein, sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat. Le salarié devra être maintenu au moins 6 mois dans les effectifs..

Une aide est accordée aux employeurs qui embauchent des **apprentis** quel que soit leur âge ou des salariés de moins de 30 ans en **contrat de professionnalisation** entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023. L'alternant doit préparer un diplôme de niveau 7 maximum (master, ingénieur). Le montant de l'aide est de **6 000 €** maximum et ne concerne que la première année du contrat. L'aide est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition et aux entreprises d'au moins 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil d'alternant ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans ses effectifs au 31 décembre 2024.

NOUVELLE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR : SENSIBILISATION AUX GESTES QUI SAUVENT AVANT LE DÉPART EN RETRAITE DES SALARIÉS

L'employeur doit dorénavant faire bénéficier les salariés d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, avant leur départ à la retraite.

En pratique, l'employeur doit proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer leur propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention,
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée,
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation est dispensée sur une durée de 2 heures, en présentiel, comptant au maximum 15 apprenants par session. Elle se déroule pendant l'horaire normal de travail et le temps qui y est consacré est considéré comme du temps de travail effectif.

EN BREF

TRAITER L'ENJEU DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

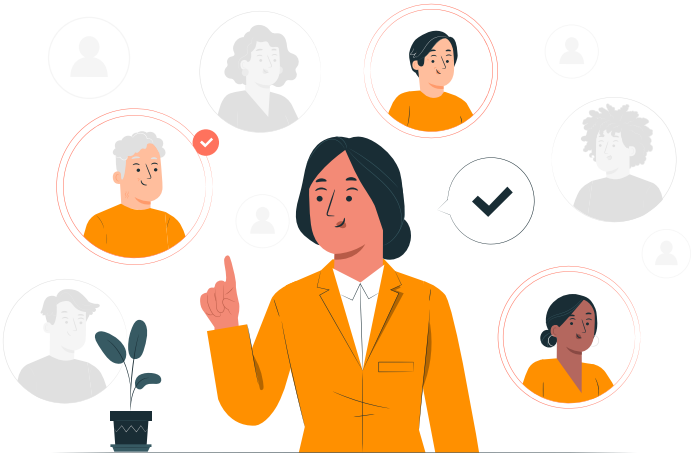
Sous réserve des évolutions du cadre légal sur l'âge de départ à la retraite, les salariés feraient désormais plus longtemps partie de la population active.

Afin de traiter l'enjeu des seniors dans l'entreprise, plusieurs axes d'action doivent être étudiés par l'entreprise quelle que soit sa taille :

- **les Compétences des Seniors** : l'entreprise peut réaliser un « Bilan carrière » ou un « Bilan de compétences » afin de maintenir l'employabilité des seniors et aborder la suite de leur carrière dans l'entreprise dans les meilleures conditions,
- **la Transmission des savoir-faire** : l'entreprise doit structurer sa politique pour que l'expérience professionnelle devienne une ressource (identification des savoir-faire clés et des profils, démarche de partage, programmes de tutorat et de mentorat, mise en place d'outils de type PRODIAT ou AFEST),
- **la Santé au travail et la Qualité de vie au travail** : l'entreprise va renforcer sa politique de prévention (bilan de santé, sensibilisation, modulation des temps de travail, etc.) et traiter les enjeux d'usure professionnelle dans certains métiers,
- **la RSE** : chaque entreprise, dans le cadre de sa politique RH, peut désormais être force de proposition pour contribuer à la construction d'un modèle inclusif pour transformer la séniorité en levier de performance.

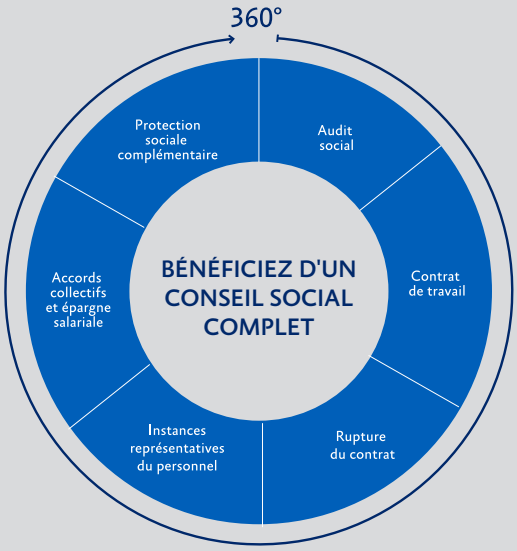
Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES) proposent un accompagnement sur l'ensemble de ces axes dédiés aux Seniors grâce aux dispositifs de financements et les aides en vigueur jusqu'au 30 juin 2023 (PCRH, Formation FNE, PRODIAT, OPCO).

actiforces
Conseil en Ressources Humaines



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 | FONTAINEBLEAU | MELUN-SÉNART | BESANÇON | DIJON | AGEN | HAUTS-DE-FRANCE | SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES | CAHORS | NANTES | VANNES | LORIENT | QUIMPER | BREST | MORLAIX | ROSTRENEN - CARHAIX | GOURIN | REDON | LA ROCHE SUR YON | LOCMINÉ | CHEMILLÉ | HENNEBONT | MONTGERON | CAYENNE | INTERNATIONAL | NEW YORK | MIAMI | BOSTON | SAN FRANCISCO | LOS ANGELES | SHANGHAI | PÉKIN | HONG KONG | CANTON | LONDRES