LES ACTUALITES PVB DROIT SOCIAL

MODULATION DE LA PPV SELON L'ANCIENNETE

Dans le cadre d'un questions-réponses concernant la prime de partage de la valeur (PPV), le 30 décembre 2022, l'Urssaf estime que le critère de modulation lié à l'ancienneté **ne peut pas conduire à des écarts considérés comme disproportionnés dans le montant de la PPV** et donne des exemples :

Une entreprise prévoyant un montant de 2 500 euros de PPV pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 10 ans et 50 euros pour les autres (dérisoire).

Une entreprise qui institue par accord une PPV d'un montant de :

- 2 500 euros pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise
- 1 250 euros pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 5 ans et 10 ans dans l'entreprise
- 500 euros pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans

LA SANTE AU TRAVAIL

Le passeport prévention

- ✓ Le *décret du 29 décembre 2022*, faisant suite à la *loi sur la santé au travail du 2 août 2021*, détermine les modalités d'application du passeport de prévention dont **l'ouverture pour les travailleurs est prévue en avril 2023**.
- ✓ L'objectif de ce passeport est de **prévenir les risques pour les travailleurs, en matière de santé et de sécurité, en favorisant leur formation et leur adaptation**.
- ✓ Ce passeport propose les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et de sécurité au travail et il **permet d'attester l'acquisition des compétences**.
- ✓ Il s'adresse : aux travailleurs et actifs en recherche d'emploi, ainsi qu'aux employeurs et organismes de formation qui l'alimentent.

Service de santé au travail interentreprise (SSTI)

- ✓ La cotisation des services de santé au travail sera, à compter du 1er janvier 2025, **encadrée entre un plancher** (80%) **et un plafond** (120%).
- ✓ A compter du 31 mars 2023, il y a aura **une formation spécifique** pour les infirmiers en santé au travail.

Arrêts de travail Covid-19

Prolongation des règles d'indemnisation dérogatoires concernant les arrêts de travail Covid-19 pour **les salariés dans l'impossibilité de travailler**.

La majoration du taux collectif de cotisations AT/MP pour les entreprises ayant eu des AT/MP récurrents est à nouveau reportée.

CDD & INTERIM

L. n°2022-1598, 21 déc. 2022 (dans l'attente d'un décret d'application)

Le « multi remplacement » :
Possibilité pour des entreprises de certains secteurs de recourir à un seul CDD ou contrat de travail temporaire **afin de remplacer** (simultanément ou successivement) **plusieurs salariés absents.**

Obligation d'information de Pôle Emploi par l'employeur en cas de refus par un salarié d'une proposition de CDI (pour un emploi identique ou similaire) au terme de son CDD ou de son contrat de travail temporaire.

Suppression de la durée maximale des missions d'intérim en CDI qui était fixée à 36 mois : **aucune limitation de durée**.

EPARGNE SALARIALE

Le *décret n°2022-1651 du 26 décembre 2022* précise les modalités de dépôt et de contrôle des accords et règlements d'épargne salariale.

Notamment deux nouveautés :

- ✓ Obligation faite à l'administration de **remettre un récépissé attestant du dépôt des accords d'épargne salariale**, avant de transmettre les documents à l'Urssaf.
- ✓ A compter de la remise des documents nécessaires, **l'Urssaf a 3 mois pour procéder au contrôle**.

Lorsque le régime d'épargne salariale est mis en œuvre unilatéralement, le décret ajoute un document supplémentaire devant être déposé avec les accords et règlements d'épargne salariale :

- Initialement l'article D.3345-1 du Code du travail prévoyait qu'en cas d'échec des négociations et par conséquent en présence d'une décision unilatérale, **le PV de désaccord devait être joint au dépôt**.
- Désormais, il faut **en plus ajouter le PV de consultation du CSE**.

Cela ne concerne que les décisions unilatérales à compter du 28 décembre 2022.

LA PAIE SUITE À LA LOI DE FINANCES POUR 2023

Déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires (entreprises de 20 à moins de 250 salariés) à compter du 1er octobre 2022 et **sur les RTT monétisés** à compter du 26 décembre 2022.

Compte personnel de formation :

- Instauration d'un reste à charge pour le titulaire du CPF.
- Droit à un abondement du compte pour les lanceurs

Titres-restaurant : Revalorisation de la valeur forfaitaire maximale de la participation patronale au 1er janvier 2023 : le plafond d'exonération de la participation patronale sera de 6,50 euros.

Abondement du PEE : Prolongation en 2023 de l'exonération de forfait social sur les abondements de l'employeur au PEE.

Frais professionnels « nourriture » : pas de revalorisation à compter du 1er janvier 2023.

Activité partielle :

- Est rendu durable le recours à l'activité partielle par certains employeurs publics et entreprises étrangères sans établissement en France.
- À compter du 1er janvier 2023 : fin des mesures dérogatoires liées à la Covid-19 et retour à l'obligation de maintenir la rémunération des salariés en formation pendant un période d'activité partielle à 100%.

Depuis le 26 décembre 2022 (loi n°2021-1774 ; 24/12/2021) : **interdiction de verser le salaire à un tiers** mais **possibilité de le verser sur un compte joint**.

ASSURANCE CHÔMAGE

- Pour les salariés qui sont présumés démissionnaires pour abandon de poste
- En présence de 2 refus par un salarié en CDD ou par un intérimaire d'un poste similaire en CDI

[Les nouvelles hypothèses d'exclusion du droit l'assurance chômage]

Une prolongation de 3 mois du dispositif CSP pour les licenciements engagés entre le 1er janvier 2023 et le 31 mars 2023.

[Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)]

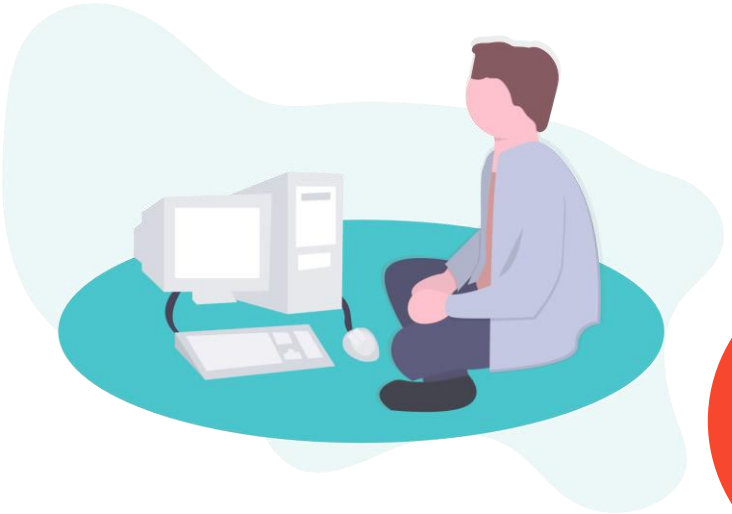
Les mesures de bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage (dans les entreprises de plus de 11 salariés relevant de secteurs définis par décret) sont applicables jusqu'au 31 janvier 2023 et pourraient être prolongées jusqu'au 31 août 2024 par décret (en attente).

[Contribution chômage]

- ✓ Maintien des règles d'indemnisation issues du décret de 2019.
- ✓ Modulation de la durée d'indemnisation en fonction de l'état du marché du travail.

[Règles d'indemnisation]

AIDES A L'EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE



Aide au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Un *décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022*, **prolonge le bénéfice de l'aide exceptionnelle** aux employeurs pour l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Une *loi du 21 décembre 2022 n°2022-1598* prévoit une plus grande accessibilité du mécanisme, une certification par bloc de compétences, le doublement du congé de VAE, et, également la possibilité pour les contrats de professionnalisation d'associer des actions de VAE.

CONTRÔLE URSSAF

La durée du contrôle Urssaf pour les entreprises de moins de 20 salariés **reste limitée à 3 mois**, à compter du 1er janvier 2023.

L'article 6 de la LFSS du 23 décembre 2022 n°2022-1616 prévoit **la possibilité pour les agents de contrôle d'utiliser les informations d'une autre société du groupe que celle contrôlée** (attente d'un décret d'application).