



NOTE D'INFORMATION

Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION
RESSOURCES HUMAINES



Février 2023

SOMMAIRE

1

Nouveau pour la taxe pour l'embauche d'un salarié étranger

2

Le code du travail va bientôt évoluer

3

Le temps de trajet domicile-lieu de travail

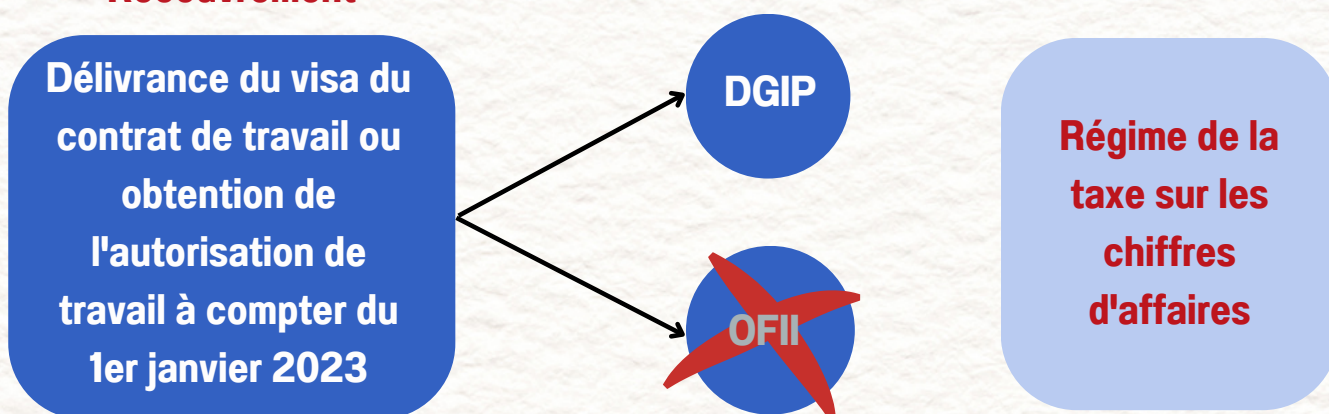
4

Exigibilité de la DOETH au titre de l'année 2022

NOUVEAU POUR LA TAXE POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ ÉTRANGER

Lorsque vous recrutez un salarié étranger pour travailler en France, vous êtes redevable d'une taxe. Les modalités de recouvrement et de calcul de cette taxe ont été modifiées depuis le 1er janvier 2023 par la loi de finances pour 2023.

Recouvrement



La taxe est recouvrée et contrôlée selon les mêmes procédures et sous les mêmes sanctions, garanties, sûretés et privilèges que les taxes sur le chiffre d'affaires.

Les modalités déclaratives et de paiement de cette taxe suivent le régime d'imposition à la TVA de l'employeur.

PRÉCISION

SUR L'EXIGIBILITÉ DE LA TAXE :



- 1** Lors de la première admission au séjour en France, au titre de l'exercice d'une activité professionnelle salariée, d'un travailleur étranger ou d'un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France.
- 2** Le fait générateur de la taxe est constitué par le visa du contrat de visa du du contrat de travail délivré par l'administration ou l'obtention de l'autorisation de travail.

MODALITÉS

DE DÉCLARATION ET DE PAIEMENT



La périodicité des déclarations et paiements est au plus mensuelle et au moins annuelle.

Les premières démarches à réaliser au titre des embauches en 2023 et de la taxe due en 2023 interviendront en **février 2024**.

NOUVEAU

CALCUL DE LA TAXE



Le montant de la taxe varie en fonction de la durée de l'embauche et du montant du salaire attribué **au travailleur étranger**.

Le montant de la taxe n'a pas été modifié par **la loi de finances pour 2023**, mais le salaire et le SMIC à prendre en compte dans le calcul de la taxe sont désormais **le brut mensuel**.

LE CODE DU TRAVAIL VA BIENTÔT ÉVOLUER

MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE TRAVAIL, PÉRIODE D'ESSAI, CONGÉS FAMILIAUX :

La commission mixte paritaire a abouti à un accord le 9 février sur le projet de loi qui adapte diverses dispositions du droit de l'union européenne

INFORMATIONS À FOURNIR OBLIGATOIREMENT AU SALARIÉ

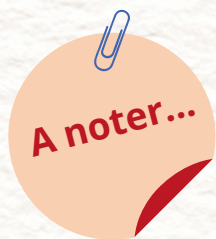
1. L'identité des parties à la relation de travail ;
2. Le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
3. Le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé ou la caractérisation ou la description sommaires du travail ;
4. La date de début de la relation de travail ;
5. Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
6. dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
7. la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant ;
8. le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant... ;



Nouvel article L.1221-51 du code du travail : Remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail. Un salarié qui n'aura pas reçu les informations requises ne pourra saisir le juge compétent afin de les obtenir qu'après **avoir mis en demeure son employeur** de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis.

LIMITATION DES PÉRIODES D'ESSAI LONGUES

Le projet de loi **supprime la possibilité** pour des accords de branches conclus avant le 25 juin 2008 de **prévoir des durées de périodes d'essai supérieures aux maxima fixées** par l'*article L.1221-21* du code du travail.



que ces dispositions entreront en vigueur six mois après la promulgation de la loi afin de laisser aux partenaires sociaux le temps de revoir les accords de branche concernés



PERMETTRE UNE MEILLEURE INTÉGRATION DES SALARIÉS EN CONTRAT PRÉCAIRE



Actuellement, le code du travail prévoit **l'obligation pour l'employeur** de porter à la connaissance des salariés en CDD ou d'un contrat de mission **la liste des postes disponibles** lorsqu'un tel dispositif existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un CDI.

L'*article L.1242-17* du code du travail est ainsi modifié afin de prévoir que l'employeur devra à la demande du salarié titulaire d'un CDD ou d'un contrat

de mission, justifiant dans l'entreprise d'une ancienneté continue d'au moins six mois, l'informer des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

PLUS DE GARANTIES POUR CERTAINS CONGÉS FAMILIAUX

Congé parental d'éducation



Le projet de loi prévoit que les parents ne disposant pas d'un emploi au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant pourront bénéficier d'un congé parental d'éducation.

Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve ainsi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le projet de loi modifie l'**article L.1225-54** du code du travail afin de préciser que la règle selon laquelle le congé parental d'éducation à temps plein est pris en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté ne vaut que pour le salarié en congé parental à temps plein.

Congé de présence parentale

Le projet de loi élargit le bénéfice du maintien des droits acquis au congé de présence parentale (*article L.1225-65 complété*).

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le projet de loi ajoute les périodes de congé de paternité parmi les périodes de congé assimilées à une présence dans l'entreprise pour la répartition de **la réserve spéciale** de participation entre salariés. Le projet de loi introduit un nouvel **article L.1225-35** qui assimile ce congé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve ainsi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Congé de proche aidant et du congé de solidarité familiale

Le code du travail et le code de l'action sociale et des familles sont également modifiés afin de permettre **l'extension du congé de proche aidant et du congé de solidarité familiale** aux salariés du particulier employeur.

LE TEMPS DE TRAJET

DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL



Que l'on vienne en transports en commun, à vélo ou encore en voiture, que l'on se rende à son bureau, chez un client ou sur un chantier, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail engendre de nombreuses questions et quelques spécificités :



Est-ce du temps de travail effectif ?
Quelle rémunération est due au salarié ?

Voici les informations essentielles sur le sujet !

LE TEMPS DE TRAJET EST-IL DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ?

Le temps de trajet domicile-lieu de travail **n'est pas un temps de travail effectif**. Il n'est donc pas rémunéré et n'est pas pris en compte au titre des heures supplémentaires.



Le temps de trajet entre deux lieux de travail est quant à lui du temps de travail effectif. Tel est le cas lorsqu'un ouvrier est contraint de récupérer le camion dans les locaux de l'entreprise avant de se rendre sur un chantier.

Lorsque le salarié est amené à avoir un temps de **trajet anormal**, il doit bénéficier d'une **contrepartie en repos ou en argent**, librement fixée par l'employeur.

Toutefois, si une partie du trajet anormal **coïncide avec son horaire de travail** celui-ci doit donner lieu au maintien de la rémunération.



	Rémunération	Contrepartie	Heures Supplémentaires
Trajet habituel	NON	NON	NON
Trajet inhabituellement long	NON	OUI	NON
Trajet inhabituel coïncidant avec l'horaire de travail	OUI	OUI	NON

CAS PARTICULIER DES SALARIÉS ITINÉRANTS



Lorsqu'un **salarié itinérant** est soumis à de fortes contraintes lors de ses temps de trajets domicile-lieu de travail (**avant son 1er et après son dernier rendez-vous par exemple**), ces temps peuvent être qualifiés de temps de travail effectif.



Tel est le cas lorsque le salarié a l'obligation de répondre aux sollicitations de l'employeur ou des clients via son téléphone professionnel au cours de sa tournée commerciale définie par son employeur.

EXIGIBILITÉ DE LA DOETH AU TITRE DE L'ANNÉE 2022



La déclaration annuelle de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés, mutilés de guerre et assimilés (OETH), ainsi que le paiement de la contribution, sont à effectuer, par toutes les entreprises de 20 salariés et plus, sur la DSN d'avril au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.

Ainsi, **au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2022**, la déclaration annuelle de l'OETH et le paiement de la contribution seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la DSN d'avril 2023 (exigible le 5 ou 15 mai 2023).



L'Urssaf calculera et mettra à disposition des entreprises, avant le 15 mars 2023, au titre de l'exercice annuel 2022 :

- ➔ L'effectif d'assujettissement à l'OETH (effectif moyen annuel ou effectifs permanents conformément à l'article D5212-1 du code du travail) ;
- ➔ Le nombre de **B**énéficiaires de l'**O**bligation d'**E**mloi des **T**ravailleurs **H**andicapés, mutilés de guerre et assimilés (**BOETH**) devant être employés au titre de l'**OETH** de l'année (niveau d'**O**bligation d'**E**mloi de **T**ravailleurs **H**andicapés) ;
- ➔ L'effectif des **B**énéficiaires de l'**O**bligation d'**E**mloi des **T**ravailleurs **H**andicapés, mutilés de guerre et assimilés (**BOETH**) employés par l'entreprise au titre de l'OETH de l'année ;
- ➔ L'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un **ECAP** (Emploi exigeant des **C**onditions d'**A**ptitudes **P**articulières).



Par ailleurs, les entreprises qui déposent un accord pour agrément doivent le transmettre à l'autorité administrative compétente (**DDETS/DGEFP**)* au **plus tard le 31 mai de la première année** de mise en œuvre du programme.