



# NOTE D'INFORMATION

## Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION  
RESSOURCES HUMAINES



**Mai 2023**

# SOMMAIRE

**1**

Activité partielle : Nouveaux taux horaires

**2**

Les Titres-restaurants

**3**

Nouveauté pour le *Cerfa* d'apprentissage

**4**

Fin de l'obligation vaccinale des soignants

**5**


Nouvelle jurisprudence sur l'inaptitude au travail

# ACTIVITE PARTIELLE : NOUVEAUX TAUX HORAIRES

**A compter du 1er mai 2023**



**A la suite de l'augmentation du SMIC, les taux horaires de l'activité partielle ont évolué**

- 
- **8,21 €uros** : Taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle **versée à l'employeur.**
  - **9,12 €uros** : Taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle de longue durée versée aux employeurs.

**Application des nouveaux montants, pour les demandes d'indemnisation des heures chômées par les salariés à compter du 1er mai 2023.**

**Pour rappel, le nouveau SMIC  
au 1er mai 2023 est de 11,52 €**

# LES TITRES-RESTAURANT



## Attention à votre participation patronale !

**Pour avoir l'exonération de cotisations sociales, il faut respecter les limites de participation :**

- ✓ Elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant
- ✓ Elle ne dépasse pas 6,50 € par titre émis depuis le 1er janvier 2023



### Que se passe-t-il si la participation patronale est supérieure à ces limites ?

La participation de l'employeur dépasse soit dans **la valeur de 6,50 euros ou le pourcentage**, ou bien les deux, seule la fraction de la participation patronale exonérée à tort doit être réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations sociales.

### Que se passe-t-il si la participation patronale est inférieure à ces limites ?

La participation patronale doit être réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations. En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés de l'employeur, la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

**En cas de non-respect des plafonds** conditionnant l'application de l'exonération (dépassement soit de la valeur limite, soit du pourcentage de participation, ou des deux), la fraction de la participation patronale indûment exonérée est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations.

En cas de **non-respect du seuil de 50 %** de la valeur du titre restaurant, la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations.

# NOUVEAUTE POUR LE CERFA D'APPRENTISSAGE

3

**Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit par le biais d'un formulaire *CERFA*.**

Ce formulaire comporte des mentions obligatoires :

- Date de début et de fin
- La rémunération
- La durée de travail
- Le tuteur ....

1 pour l'employeur

**Ce contrat doit  
être conclu en  
3 exemplaires**

1 pour l'apprenti

1 pour l'organisme en charge  
du dépôt du contrat (l'OPCO)

Lors d'une embauche d'un apprenti, il faut que l'employeur remplisse ce document. Il peut le faire en ligne ou sur papier.

Le **nouveau Cerfa contrat d'apprentissage** est sous le **n°10103\*10** et de la notice explicative (N°51649#07)

## Quelles sont les principales nouveautés ?

Sur « L'apprenti(e) », il faut indiquer si le contrat est en lien ou non avec un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Il n'y a pas de limite d'âge lorsque l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise qui nécessite l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

## Sur le/les maître(s) d'apprentissage, doivent figurer sur le Cerfa :

- Numéro de Sécurité Sociale
- Adresse courriel
- Emploi occupé
- Diplôme ou titre le plus élevé
- Niveau de ce diplôme ou titre

Sur la formation sont précisées : indication des dates de début de formation en **CFA** (**C**entre de **F**ormation d'**A**pprentis) et de début de formation pratique en entreprise, identification du lieu principal de formation et coordonnées de l'organisme concerné lorsque celui-ci n'est pas le CFA responsable du contrat.

# FIN DE L'OBLIGATION VACCINALE DES SOIGNANTS

**Rappel!**

Pendant la crise du COVID, le non-respect de l'obligation vaccinale entraînait la suspension du contrat de travail des salariés concernés jusqu'à régularisation de leur situation.



La loi du 5 août 2021, va permettre la réintégration des soignants dont le contrat a été suspendus.

Le décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 est publié au JO le 14 mai, et a pris effet le lendemain soit le 15 mai 2023.

Depuis le 15 mai 2023, nouvelles obligations pour l'employeur, gérer la réintégration.

## L'instruction ministérielle apporte des précisions :

- ☛ Il revient à l'employeur de contacter le salarié suspendu pour lui signifier la fin de la suspension du contrat de travail.
- ☛ Il doit inviter son salarié à reprendre son poste de travail ;
- ☛ Il doit fixer une date de reprise effective du travail.

**L'employeur a l'obligation de réintégrer le salarié à son poste initial ou, dans le cas où cela est impossible, dans un emploi considéré comme équivalent, c'est-à-dire sans modification du contrat de travail.**

## Plusieurs cas de figures :

- ✓ Si l'ancien poste est disponible : le salarié reprend son ancien poste ;
- ✓ Si le salarié a été remplacé par un CDD :
  - ✓ Si **terme imprécis** : le contrat de remplacement prend fin au retour du salarié remplacé ;
  - ✓ Si **terme précis** : le CDD prendra fin à la date prévue dans le contrat de travail. L'employeur aura deux personnes sur un même poste.
- ✓ Si le salarié est en activité auprès d'un autre employeur par le biais d'un **CDD** signé pendant la suspension, il peut envisager la rupture anticipée de son CDD d'un commun accord avec le nouvel employeur. A défaut d'accord, le salarié pourrait, sous réserve de l'appréciation des juges, se prévaloir de la reprise de son CDI pour mettre fin de façon unilatérale et anticipée à son CDD.
- ✓ Si le salarié occupe un poste auprès d'un autre employeur, par le biais d'un **CDI** conclu pendant la période de suspension, il peut présenter sa démission à son nouvel employeur

## Que faire en cas de refus du salarié ?

Si le refus n'est pas légitime du salarié, les deux parties doivent trouver une solution afin de mettre un terme à la relation contractuelle. La voie de la rupture conventionnelle individuelle pourrait être « *un mode de rupture adéquat, manifestant le commun accord du salarié et de l'employeur de mettre un terme au CDI* ».



**la période pendant laquelle le contrat a été suspendu pour non-respect de l'obligation vaccinale, sans maintien de sa rémunération, cette période :**

- ✓ Ne rentre pas dans l'ancienneté ;
- ✓ N'est pas assimilé à du temps de travail ;
- ✓ Ne donne pas droit à des congés payés.
- ✓ La réintégration ne donne pas un droit de rattrapage des salaires, ni primes, ni avantages.

# NOUVELLE JURISPRUDENCE SUR L'INAPTITUDE AU TRAVAIL

**Une inaptitude constatée au cours d'une visite à la demande du salarié, soit pendant la suspension du contrat de travail.**

**La Cour de cassation** dans son arrêt du 24 mai 2023 valide la décision de la Cour d'appel sous le fondement de l'*Article R4624-4* du code du travail.

**Un avis d'inaptitude peut être constater :**

- 👉 Le salarié fait la demande de la visite, à son initiative ;
- 👉 Le salarié est en arrêt de travail,
- 👉 Le médecin du travail peut prononcer un avis d'inaptitude.



**L'article R4624-4** indique : « le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi ».

**Avant de délivrer l'avis,  
le médecin du travail est tenu :**

Procéder à une étude de poste et des conditions de travail

Echanger avec l'employeur et le médecin du travail pour constater qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible

Actualisation de la fiche d'entreprise