



NOTE D'INFORMATION

Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION
RESSOURCES HUMAINES



Janvier 2023

SOMMAIRE

1

Nouveautés en paie 2023

2

Précisions sur la Prime Partage de Valeur

3

Deux mesures de la loi du marché

4

Les arrêts dérogatoires

5

Les emplois francs

NEW

NOUVEAUTÉ EN PAIE 2023

CE QUI CHANGE AU 1ER JANVIER 2023

1

SMIC



11,27 € / h
1709,28 € / mois

Plafond de SS

3 666 €
43 992 €

Minimum garanti

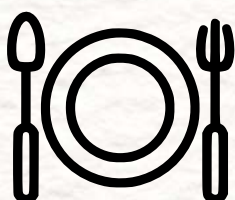


4,01€

Gratification stagiaire

4,05 €/heure

Frais professionnels



Repas

Salarié travaillant dans l'entreprise : 7,10 €

Salarié en déplacement (hors restaurant) : 9,90 € **Salarié en déplacement (restaurant) : 20,20 €**



Grand Déplacement (3 premiers mois)

Repas : 20,20 €

Logement et petit déjeuner : 53,80 € / jour (72,50 € / jour à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne)



Télétravail

Télétravail : 2,60 € / jour dans la limite de 57,20 € / mois

Outils issus des NTIC : 52,20 € / mois



Titres restaurant

Limite d'exonération : 6,50 €

Plafond journalier d'utilisation : 25 € des lignes



Avantages en nature

Nourriture : 5,20 €

Repas : 4,01 € dans les HCR
Logement : barème diffusé sur Urssaf.fr



IJSS

Maladie : 50,58 € / j max

Maternité
paternité
adoption } **95,22 € / j max**

AT/MP : 220,14 € (60) ou 293,51 € (80) / j max

PRÉCISION SUR LA PRIME PARTAGE DE VALEUR

2

MODULATION DU MONTANT DE LA PRIME

Le montant de la PPV peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des **5 critères** :

- ✓ Rémunération
- ✓ Niveau de classification
- ✓ De l'ancienneté dans l'entreprise
- ✓ De la durée de présences effective
- ✓ De la durée de travail prévue au contrat de travail



Il est désormais précisé que :

Les critères de **rémunération**, de **durée de présence effective** ou de **durée de travail** prévue au contrat s'apprécient **sur les 12 mois glissant** précédant le versement de la prime ;

En revanche, les critères de niveau de **classification** et **d'ancienneté** sont appréciés au **moment du versement de la prime**.

Exemple :

Une PPV est mise en place au sein d'une entreprise pour un montant maximal de **2 500 euros**.

Modulé notamment en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise :

- Les salariés validant une ancienneté d'au moins 10 ans perçoivent une prime de 2 500 euros ;
- Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 10 ans bénéficient d'une prime de 50 euros.

Les modalités de modulation en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise fixées par l'accord conduisent à des écarts de montant de prime disproportionnés avant combinaison avec d'autres critères modulation comme le critère de présence. **L'intention du législateur n'étant pas respectée, ces primes ne bénéficient pas de l'exonération.**

Critère de présence du salarié

Lorsque le montant de la prime est modulé en fonction de la durée de présence du salarié, la nouvelle rédaction de l'instruction retient que celle-ci est appréciée :

- ✓ En fonction de la présence effective du salarié dans l'entreprise ;
- ✓ Ou dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul des allègements généraux de cotisations sociales, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.

L'URSSAF a répondu :

Pas possible de prévoir des montants dérisoires ou un abus dans la dégressivité

Cette notion **d'écarts disproportionnés** est source **d'insécurité juridique** dans la mesure où elle n'est pas clairement définie et où aucune indication n'a été donnée sur les écarts qui seraient acceptables.

L'Urssaf nous indique que « *la disproportion réside en ce que, dans la modulation mise en place par un employeur, certains montants peuvent être manifestement dérisoires par rapport au montant non modulé ou bien la modulation induit un abus dans la dégressivité mise en place* ».

l'appréciation de la disproportion « *est liée à l'intégralité de la modulation mise en place* », et ne se fait donc pas critère de modulation par critère de modulation.



La modulation ne peut **conduire à exclure** des salariés du bénéfice de la PPV, sauf en cas d'absence totale dans l'année, « ***seul le critère de modulation en fonction de la durée de présence pendant l'année écoulée peut conduire à l'exclusion d'un salarié de la prime.*** »

Le BOSS ne fait « *qu'illustrer la loi dont il rappelle l'objet et l'intention, les entreprises qui auront versé et modulé la PPV avant la mise à jour du BOSS pourront voir remises en cause les exonérations appliquées en cas de montants de prime disproportionnés* ».

➔ Il est probable que cette position s'applique à **toute mise à jour** ultérieure de l'instruction sur la PPV.



Le risque

Les **annulations** d'exonérations sociales mais elles peuvent toutefois **être limitées**.

L'Urssaf pourrait **réduire** le redressement de cotisations et contributions sociales en le limitant aux sommes faisant défaut, calculées « *lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur* ».

DEUX MESURES DE LOI DU MARCHÉ

LOI DU MARCHÉ DU TRAVAIL : 2 MESURES PHARES

1 Abandon de poste valant démission



Nouvelle présomption de démission

- Abandon volontaire du poste par le salarié
- Pas de reprise du travail **après mise en demeure de justifier son absence et reprendre son poste** (Lettre Recommandée Accusé de Réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge) dans un délai fixé par l'employeur

A l'expiration de ce délai : **démission présumée**



Contestation

- **Contestation de la rupture par le salarié**
- Devant le CPH
- **Directement devant le bureau de jugement**
- Statue dans un délai d' **1 mois** sur : **nature et conséquences de la rupture.**



Entrée en vigueur

En attente de publication d'un décret

2 Refus de CDI privant le salarié du chômage

- **Proposition** notifiée par écrit d'un **CDI à l'issue d'un CDD / mission de travail temporaire** pour :

- ➔ Le même emploi / emploi similaire,
 - ➔ Une rémunération au moins équivalente,
 - ➔ Une durée de travail équivalente,
 - ➔ Une durée de travail équivalente,
 - ➔ une même classification,
- Sans changement de lieu de travail.



- **Refus du salarié** : l'employeur informe Pôle Emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

- **En cas de refus** d'un CDI à **2 reprises au cours des 12 derniers mois** : perte du bénéfice de l'Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi (ARE).

- **Exceptions :**

- ➔ Le demandeur d'emploi a été employé en CDI au cours de la même période,
- ➔ La dernière proposition de CDI n'est pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi élaboré **antérieurement** à la date du dernier refus pris en compte.



LES ARRÊTS DÉROGATOIRES

Application du 1er janvier au 31 janvier 2023

Les salariés positifs à la Covid-19 et qui ne peuvent pas télétravailler peuvent bénéficier d'arrêts maladie indemnisés sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence, le bénéfice du complément de salaire versé par les employeurs est également prolongé **jusqu'au 31 décembre 2023**.

Ces arrêts de travail dérogatoires sont désormais restreints aux assurés testés positifs à la Covid-19 (*tests PCR ou antigéniques*) qui doivent s'isoler et qui ne peuvent pas continuer à travailler, y compris à distance (*télétravail*).

Le bénéfice du complément de salaire versé par les employeurs, sans délai de carence, aux salariés en arrêt de travail pour Covid-19 est également prolongé **jusqu'au 31 décembre 2023**.



Pour les arrêts de travail dérogatoires pour COVID-19



Le décret 2023-37 du 27 janvier 2023, publié au JO le 28 janvier 2023, **met fin aux arrêts de travail dérogatoires.**

Pour les arrêts de travail délivrés à compter du **1er février 2023**, au dispositif d'indemnisation dérogatoire des assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par la Covid-19.


L'EMPLOI FRANCS

5

UN CONTRAT AIDE À NE PAS NÉGLIGER !

Ce dispositif permet aux employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi résidant dans un Quartier Prioritaire de la politique de la Ville (QPV) de bénéficier d'une aide substantielle.

EMPLOYEURS ÉLIGIBLES


- 
- Sont éligibles les employeurs de droit privé (à l'exclusion des particuliers employeurs) ;
 - A jour de leurs obligations fiscales et sociales, qui n'ont pas procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par un emploi franc dans les 6 mois précédent l'embauche.

CONDITIONS RELATIVES AUX SALARIÉS

Le salarié embauché doit résider dans un **Quartier Prioritaire** de la Politique de la Ville (**QPV**) et avoir la qualité de demandeur d'emploi, ou avoir adhéré à un **Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)** ou être un jeune suivi par une mission locale. Ces conditions s'apprécient à la date de signature du contrat.



CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL



Le **Contrat** de travail du salarié doit être à **Durée Indéterminée (CDI)** ou à **Durée Déterminée (CDD)** d'au moins 6 mois.

Le contrat de travail doit être conclu au plus tard le 31 décembre 2023.

MONTANT DE L'AIDE

Le montant de l'aide pour l'embauche d'un salarié à temps plein varie en fonction de la nature du contrat de travail :

- **5000 €** par an pour un CDI
(dans la limite de 3 ans)
- **2 500 €** par an pour un CDD
(dans la limite de 2 ans)

L'aide est versée **semestriellement** par **Pôle Emploi** sur la base d'une attestation de présence transmise par l'employeur.



FORMALISME



La demande d'aide doit être déposés auprès de Pôle Emploi dans les **3 mois suivant la date de signature du contrat de travail**.