

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale du trimestre, et notamment les mesures sociales phares de la loi « Fonctionnement du Marché du travail » et de la Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2023 :

Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi :

Abandon de poste et présomption de démission
Modulation de la durée d'indemnisation par POLE EMPLOI en fonction de la situation du marché du travail
Prolongation du Bonus- Malus
Exclusion de l'indemnisation par Pôle Emploi en cas de refus d'un CDI
Contrats courts multi remplacements
CSE : réécriture des conditions d'électorat et d'éligibilité
Réforme de la VAE

Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2023 :

Report du recouvrement des cotisations Agirc/Arcco par l'URSSAF
Prolongation de l'exonération « TO-DE » du secteur agricole
Les arrêts de travail dérogatoires COVID-19 sont prolongés en 2023
Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires des employeurs de 20 à moins de 250 salariés : modification des règles d'imputation
Le régime social et fiscal de la rémunération versée au titre de la monétisation des jours de RTT
Mesures portant sur le contrôle de cotisations de Sécurité Sociale

- **Quelques chiffres**
- **Brèves**
- **Jurisprudence :**
 - Temps de travail effectif et salariés itinérants

Nos équipes restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Service Social -RH



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – LOI « FONCTIONNEMENT MARCHÉ DU TRAVAIL »	3
ARTICLE 2 – LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023 :	
PRINCIPALES MESURES	8
QUELQUES CHIFFRES.....	13
BRÈVES.....	14
JURISPRUDENCE.....	18

ARTICLE 1 – LOI « FONCTIONNEMENT MARCHÉ DU TRAVAIL »

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » a été publiée au Journal Officiel du 22 décembre 2022.

Cependant, plusieurs décrets d'application seront nécessaires pour permettre l'application de la plupart de ses dispositions.

Abandon de poste et présomption de démission

En cas d'absence injustifiée prolongée, l'employeur avait jusqu'à présent la possibilité d'entamer une procédure de licenciement pour faute à l'encontre du salarié absent (en général pour faute grave). Dans ce cas, le salarié licencié avait droit à l'indemnisation de l'assurance chômage.

Le législateur crée dorénavant une présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Selon les termes du nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail, le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'issue de ce délai.

Un décret en Conseil d'État fixera prochainement la durée minimale du délai. Dans ce cas, le salarié considéré comme démissionnaire ne pourra bénéficier de l'indemnisation par Pôle Emploi.

La loi prévoit cependant la possibilité pour le salarié de contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption de démission en saisissant le Conseil de prud'hommes.

L'affaire sera alors portée directement devant le bureau de jugement sans passer par l'étape de la conciliation.

En pratique, s'il peut justifier d'une faute suffisamment grave de son employeur, le salarié pourra saisir la juridiction prud'homale en vue d'une requalification de la « démission présumée » en prise d'acte aux torts de l'employeur. Si la prise d'acte est retenue, l'employeur sera alors condamné au versement d'indemnités habituellement versées en cas de licenciement abusif (sans cause réelle et sérieuse).

Il est néanmoins précisé que le licenciement pour abandon de poste reste toujours d'actualité. De par son pouvoir disciplinaire, l'employeur pourra toujours notifier au salarié qui abandonne son poste un licenciement pour faute, même après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Toutefois, il demeurera un éventuel risque prud'homal inhérent à toute procédure de licenciement quelle qu'elle soit.

Modulation de la durée d'indemnisation par pôle emploi : la contracyclité

La loi inscrit dans le Code du travail le principe selon lequel **les conditions d'activité antérieure pour l'ouverture ou le rechargement des droits et la durée des droits à l'allocation d'assurance peuvent être modulées en tenant compte d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail.**

Cet article peut être analysé comme une inscription dans la loi de la possibilité d'une adaptation « contracyclique » des règles d'indemnisation de l'assurance chômage, tout en l'encadrant : elles ne concerneront que les conditions d'affiliation pour l'ouverture des droits ou son rechargement et la durée d'indemnisation.

À contrario, le montant des allocations ne pourra pas varier en fonction de la conjoncture.

Ces règles s'appliqueront du 1er février au 31 décembre 2023

Le ministre du travail a annoncé, le 21 novembre 2022, à la suite d'une réunion de clôture des concertations avec les partenaires sociaux, que le futur décret prévoirait de réduire de 25 % la durée d'indemnisation des chômeurs, quel que soit leur âge, lorsque le taux de chômage au sens du Bureau international du travail est inférieur à 9 %.

À titre informatif, le taux de chômage étant actuellement de 7,3 %, la réduction de 25 % serait susceptible de s'appliquer dès le 1er Février 2023.

Un doute subsiste encore sur les demandeurs d'emploi concernés par ces variations. S'agira-t-il de tous les demandeurs d'emploi ou de ceux inscrits à Pôle Emploi à compter de la parution du décret d'application ?

En tout état de cause, de nouvelles négociations s'engageront fin 2023 pour envisager l'éventuelle prolongation du dispositif au-delà du 31 Décembre 2023.

Bonus-malus sur cotisation chômage : prolongation jusqu'en aout 2024 :

Pour mémoire, le dispositif de bonus-malus consiste à moduler le taux de la contribution d'assurance chômage à la hausse (malus) ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

En fonction du taux de séparation de l'entreprise, le taux d'assurance-chômage sera fixé entre 3 % et 5,05 %, contre un taux de base de 4,05 %.

Ce dispositif, applicable uniquement aux employeurs de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité, devait arriver à échéance le 31 janvier 2023.

La loi « Marché du travail » autorise sa mise en œuvre jusqu'au 31 août 2024.

Un décret doit acter cette prolongation et en préciser les modalités (périodes de référence pour le décompte des fins de contrat, secteurs concernés.).

Outre le taux d'assurance-chômage applicable, les URSSAF transmettront à l'employeur la liste des personnes concernées par des ruptures imputées à l'entreprise avec inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, en plus des autres informations nécessaires à son calcul (nombre de ruptures imputées, effectif moyen annuel, taux de séparation, etc.).

Cette mesure s'appliquera aux taux notifiés aux employeurs pour les périodes d'emploi courant depuis le 1er septembre 2022.

Exclusion des droits aux allocations chômage pour les salariés en cdd ou intérim refusant un cdi :

L'employeur qui proposera à un salarié en CDD que la relation se poursuive à l'issue de son contrat sous la forme d'un CDI pour occuper **le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail**, notifiera cette proposition par écrit au salarié.

Dans le contexte de l'intérim, il en ira de même pour l'entreprise utilisatrice qui à l'issue, d'une mission, propose à un intérimaire un CDI pour occuper **le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail**.

En cas refus du salarié, l'employeur (pour un CDD) ou l'entreprise utilisatrice (pour un intérimaire) en informera Pôle Emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé, selon des modalités qui seront fixées par décret.

Le demandeur d'emploi qui, au cours des 12 mois précédents, aura refusé 2 CDI dans ce contexte sera, sauf exception, privé d'indemnisation chômage.

En effet, le demandeur d'emploi pourra bénéficier d'une ouverture de droits à chômage :

- S'il a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période de 12 mois

Ou si la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi, à condition que ce projet ait été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte.

Contrats courts multi-remplacements :

Pour mémoire, lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement ou simultanément plusieurs salariés, il doit être conclu avec lui autant de contrats écrits qu'il y a de salariés remplacés, sous peine de requalification du CDD en CDI.

La loi « marché du travail » réactive une mesure expérimentale qui avait pris fin en Décembre 2020, permettant la conclusion d'un seul contrat précaire pour remplacer plusieurs salariés absents successivement ou simultanément.

Cette mesure a pour objectif :

- De favoriser des durées d'emploi plus longues
- De limiter le recours au temps partiel

À titre expérimental (pendant 2 ans à compter de la publication du décret) **les employeurs pourront conclure un seul contrat à durée déterminée (CDD) ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés**. Cette mesure temporaire ne concernera que certains secteurs définis par décret. Les secteurs suivants devraient être concernés : secteur sanitaire, social et médico-social, les services à la personne, la propreté et le nettoyage, le transport routier ou encore les industries alimentaires (décret à paraître pour confirmer les secteurs concernés).

Toutefois, il est rappelé que ces dispositions ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Comité social économique (CSE) : réécriture des conditions légales d'électorat et d'éligibilité :

Les salariés assimilés à l'employeur c'est-à-dire ceux qui disposaient d'une délégation écrite d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur, ceux qui représentaient l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou qui représentaient l'employeur dans les relations avec les salariés directement, étaient jusqu'alors exclus des salariés électeurs et éligibles.

L'article L2314-18 du Code du travail a été réécrit afin d'accorder la qualité d'électeur « à l'ensemble des salariés ».

Le mot « ensemble » permet d'englober **tous les salariés, sans distinction par rapport à la nature des fonctions occupées, et donc d'ouvrir le droit de vote aux salariés assimilés à l'employeur.**

Attention toutefois car **ces salariés bien qu'électeurs restent inéligibles en raison des attributions qui leur sont déléguées, ou s'ils représentent l'employeur devant les instances représentatives du personnel (CSE).**

Réforme de la validation des acquis de l'expérience

Le nombre de personnes s'engageant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience diminue depuis plusieurs années. Ce faible recours au dispositif, s'expliquait par la complexité du parcours de VAE.

Dans le cadre de la loi « Marché du travail », la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est rendue plus attractive et accessible.

➤ **Élargissement des expériences pouvant être validées**

Toute personne est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

Avec la loi « Marché du travail », la VAE n'est cependant plus réservée aux seules personnes engagées dans la vie active : **les personnes inactives sur le marché du travail peuvent désormais engager une démarche de validation de leurs expériences acquises dans le cadre d'anciennes activités professionnelles, syndicales, bénévoles ou encore exercées dans le cadre familial** (par exemple, proches aidants et aidants familiaux).

➤ **Simplifier le parcours**

La Loi « Marché du travail » vise à simplifier le processus

Il sera dorénavant possible d'obtenir une certification professionnelle, ou la validation **d'un seul bloc de compétence d'une certification.**

La validation des acquis sera prononcée par un jury dont la composition et les modalités de fonctionnement seront fixées par décret, **afin de réduire la durée des parcours VAE.**

➤ **Service dédié**

Un service public de la VAE sera créé, pour orienter et accompagner les candidats dans leurs démarches. La mise en œuvre relèvera d'un groupement d'intérêt public (GIP) dont les missions seront d'informer les personnes dans leur orientation et dans l'organisation de leur parcours.

Les membres du GIP seront des agents de : l'État, des régions, de Pôle emploi, de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), des opérateurs de compétences et les associations de transition professionnelle. Les candidats à la VAE pourront effectuer leurs démarches sur un portail numérique.

Un décret viendra préciser cette nouvelle procédure simplifiée. Le dispositif sera ouvert à toute personne dont l'expérience est en lien avec la certification visée.

➤ **VAE et contrat de professionnalisation**

Une expérimentation sera mise en place pendant trois ans à compter d'une date fixée par décret (au plus tard le 1^{er} mars 2023) dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement **afin de passer par un contrat de professionnalisation pour accéder à la certification professionnelle, et associer ainsi la voie de l'alternance et celle de la VAE.**

ARTICLE 2 – LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023 : PRINCIPALES MESURES

Report du recouvrement des cotisations Agirc/Arcco par l'URSSAF

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2020 avait prévu le transfert et le recouvrement des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO au réseau des URSSAF (CGSS ou CMSA) pour les périodes d'emploi effectuées à partir de 2023.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2023 reporte ce transfert pour 2024.

Prolongation de l'exonération « TO-DE » du secteur agricole

Le dispositif « Travailleurs Occasionnels-Demandeurs d'Emploi » qui permet aux employeurs du secteur agricole embauchant des travailleurs occasionnels (TO) en CDD ou des demandeurs d'emploi (DE) en CDI, de bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération mensuelle de cotisations patronales en application de l'article L. 741-16 du Code rural) devait cesser de s'appliquer à la fin de l'année 2022.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2023 a reporté au 1er janvier 2026 la suppression de cette exonération et son remplacement par la réduction générale de cotisations patronales.

Les arrêts de travail dérogatoires COVID-19 sont prolongés en 2023

Pour rappel, ce mécanisme permet aux salariés qui ne peuvent télétravailler d'être placés en arrêt maladie en bénéficiant des indemnités de la sécurité sociale et de l'indemnisation complémentaire « employeur » prévue par le code du travail sans délai de carence et sans condition d'ancienneté.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2023 prolonge ce mécanisme, jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 mais dans un cadre juridique plus strict.

Les arrêts de travail dérogatoires seront dorénavant restreints aux seuls cas de contamination au covid-19, établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (test PCR, test antigénique).

Les salariés, les travailleurs à domicile, les salariés saisonniers ou intermittents et les travailleurs temporaires continueront également à bénéficier de la dérogation leur permettant d'accéder à l'indemnisation complémentaire employeur.

Le dispositif continuera également à s'appliquer aux non-salariés, dans le cadre de la réglementation qui les concerne.

Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires des employeurs de 20 à moins de 250 salariés : modification des règles d'imputation

Pour rappel, la Loi « Pouvoir d'achat » du 16 août 2022 a mis en place, dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour toute heure supplémentaire effectuée par les salariés à compter du 1er octobre 2022 et, pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année, au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le code du travail.

Un décret publié au Journal officiel du 3 décembre 2022 a confirmé le montant de la déduction qui avait été « officialisé » par le BOSS.

La déduction s'élève à 50 centimes par heure supplémentaire effectuée à compter du 1er octobre 2022 (3,50 € par jour supplémentaire travaillé au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le code du travail).

Alors que la loi « Pouvoir d'achat » avait prévu une imputation de la déduction sur les cotisations dues sur les seules majorations des heures supplémentaires, **la Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2023 précise que l'une imputation de la déduction se fera sur les cotisations dues au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire.**

Le régime social et fiscal de la rémunération versée au titre de la monétisation des jours de RTT

Pour rappel, la Loi de Finances rectificative en date du 16 août 2022 a créé un dispositif de rachat des journées ou demi-journées de repos acquises au titre :

- Soit d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine,
- Soit d'un accord de RTT antérieur à la loi du 20 août 2008 et maintenu en vigueur

Ce dispositif, ouvert depuis le 18 août 2022, concerne les jours de repos acquis du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025.

Cette rémunération versée au titre de la monétisation des jours de RTT ouvre droit à l'exonération d'impôt sur le revenu et à la réduction de cotisations salariés attachée aux heures supplémentaires.

Jusqu'ici, seule la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour heures supplémentaires des employeurs de moins de 20 salariés était jusqu'à présent applicable.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2023 rend la déduction forfaitaire de cotisations patronales des employeurs de 20 à moins de 250 salariés applicables à partir du 1er janvier 2023 au dispositif de rachat de journées et demi-journées de repos.

Mesures portant sur le contrôle de cotisations de Sécurité Sociale

Diverses mesures de la Loi de Financement de Sécurité Sociale portent sur le contrôle des cotisations de Sécurité Sociale.

- **Limitation de la durée de contrôle pour les entreprises de moins de 20 salariés :**

Les dispositions limitant la durée des contrôles URSSAF pour les entreprises de moins de 10 salariés sont étendues aux entreprises de moins de 20 salariés. Le contrôle URSSAF (sur place ou sur pièces) ne **pourra** pas en principe s'étendre sur une période supérieure à **3 mois**, comprise entre le début effectif du contrôle et la date d'envoi de la lettre d'observations.

Cependant, cette limitation de la durée du contrôle ne s'appliquera pas en cas de :

- Travail dissimulé ;
- Obstacle à contrôle ;
- Abus de droit ;
- Constat de comptabilité insuffisante ou de documentation inexploitable ou de documentation transmise plus de 15 jours après la réception de la demande faite par l'agent chargé du contrôle ;
- Report à la demande de la personne contrôlée d'une visite de l'agent chargé du contrôle.

- **Possibilité d'utiliser des documents obtenus dans le cadre du contrôle d'une autre entreprise d'un même groupe :**

La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2023 autorise à compter du 1er janvier 2023 l'utilisation par les agents URSSAF **des documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que l'entreprise qu'ils contrôlent.**

L'agent aura l'obligation d'informer la personne contrôlée de la teneur et de l'origine des documents ou informations obtenus et sur lesquels il se fonde pour son redressement. Il devra également communiquer une copie de ces documents en cas de demande de la personne contrôlée.

- **Modulation des sanctions du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage :**

Pour mémoire, pour les contrats d'un montant minimal de 5 000 € HT, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage **doit vérifier que son sous-traitant est en règle vis-à-vis des formalités obligatoires qu'il doit remplir à l'égard de l'URSSAF.**

À défaut, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est solidairement responsable des dettes accumulées par le sous-traitant vis-à-vis de l'URSSAF.

En outre, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage peut se voir aussi appliquer **l'annulation des exonérations et réductions de cotisations dont il a bénéficié au titre de ses propres salariés.**

À partir du 1^{er} janvier 2023, cette seconde annulation pourra être modulée en fonction de la gravité de la méconnaissance du devoir de vigilance et de l'importance du montant de la fraude.

Si le donneur d'ordre n'a fait l'objet d'aucune annulation d'exonérations depuis 5 ans, le montant des exonérations et réductions de cotisations **annulées sera plafonné à 15 000 € pour une personne physique et à 75 000 € pour une personne morale**, ce montant ne pouvant dépasser le montant mis à sa charge au titre de la solidarité financière à l'égard du sous-traitant.

- **Prolongation de la période contradictoire pour les contrôles de la MSA :**

La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2023 laisse la possibilité aux cotisants du régime agricole faisant l'objet d'un contrôle de solliciter auprès des agents de contrôle de la MSA **une prolongation de la période**

contradictoire à partir du 1^{er} janvier 2023, selon les mêmes modalités que celles applicables pour l'URSSAF.

Le délai initial de 30 jours permettant d'apporter des éléments de réponse aux observations formulées par le contrôleur pourra, sur demande adressée à la MSA dans avant l'expiration du délai initial de 30 jours, être prolongé de 30 jours supplémentaires.

- **Fiabilisation et correction des données issues de la DSN par les organismes de sécurité sociale ;**

Depuis la mise en place de la DSN, les déclarants sont informés des résultats des vérifications d'exhaustivité, de conformité et de cohérence réalisées par les organismes destinataires de la DSN. Si des anomalies sont constatées, les déclarants sont tenus de les corriger.

À compter du 1^{er} janvier 2023, en cas d'inaction ou de carence prolongée du cotisant, les URSSAF et la MSA auront la possibilité d'effectuer elles-mêmes les corrections requises par la production d'une DSN de substitution.

Une seule déclaration de substitution sera alors faite pour un même employeur et une même période d'emploi pour le compte de l'ensemble des organismes et administrations destinataires des données de la DSN.

Les mesures censurées par le conseil constitutionnel

Trois mesures prévues par le projet de Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2023 ont été censurées par le Conseil Constitutionnel. Il s'agit de :

- **la limitation, en cas d'arrêt de travail prescrit en téléconsultation, du versement des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale maladie et AT/MP aux seuls arrêts prescrits par le médecin traitant du patient ou par un médecin consulté au cours des 12 derniers mois ;**
- **l'obligation pour les employeurs de verser le montant des Indemnité Journalières de Sécurité Sociale maternité, paternité et adoption dès le premier cycle de paye suivant l'absence ;**
- **l'aménagement de la procédure dérogatoire de renouvellement du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale.**

QUELQUES CHIFFRES

SMIC au 1er janvier 2023

À compter du **1er janvier 2023**, en raison de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, le SMIC horaire, qui était fixé à 11,07 euros bruts depuis le 1er Août 2022, sera **majoré de 1,8 %, pour s'établir à 11,27 euros bruts**.

Le SMIC mensuel brut pour un horaire mensuel de 151,67 heures passera ainsi de 1 678,98 €uros à **1 709,32 €uros**.

Plafond de Sécurité Sociale pour 2023

Inchangé depuis 2020, en application d'un arrêt du 22 Décembre 2020 publié au Journal Officiel le 29 décembre 2020, la valeur du plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour l'année 2023 est fixée à **3 666 €uros (plafond annuel = 43 992 €uros)**.

Titres restaurants au 1er janvier 2023

À titre de rappel, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu :

- dans la limite d'un montant maximum fixé par l'article 81, 19° du CGI ;
- sous réserve du respect de la réglementation générale des titres-restaurant et à condition qu'elle soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire des titres-restaurant

À compter du 1^{er} janvier 2023, la limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurants est relevée à 6,50 €uros.

BRÈVES

Quelques précisions du BOSS sur la prime de partage de la valeur (PPV)

Deux instructions de l'administration, mises en ligne sur le site internet du BOSS le 10 octobre 2022 puis le 21 décembre 2022 intègrent de nouvelles précisions quant au dispositif de la PPV, et notamment sur :

✓ Le paiement fractionné de la PPV en cas d'entrée/sortie du salarié

Rappelons que la loi autorise le versement de la prime en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. L'administration est venue apporter quelques précisions pour gérer cette situation qui génère certaines questions et notamment en cas d'entrée/sortie d'un salarié en cours de période de versement.

Ainsi, **les salariés embauchés postérieurement à la date retenue pour fixer l'éligibilité des bénéficiaires ne sont pas éligibles aux versements effectués après leur arrivée.**

A l'inverse, **les salariés sortants avant le dernier versement de la prime peuvent prétendre au paiement de l'intégralité de la prime.** L'administration ouvre la possibilité aux entreprises de verser le reliquat avec le solde de tout compte, l'employeur ayant la possibilité dans ce cas particulier de ne pas suivre la temporalité prévue par l'accord pour le versement des échéances pour les salariés présents dans l'entreprise.

✓ PPV et indemnités de rupture

Comme c'était le cas auparavant, l'administration rappelle que la PPV n'est pas en principe incluse dans la rémunération servant d'assiette au calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

Elle apporte désormais une nuance, en indiquant que toutefois, la prime peut entrer en compte dans l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement.

En effet, si la prime est non-récurrente (c'est-à-dire versée de manière aléatoire d'une année sur l'autre), elle n'est pas prise en compte. En revanche, **si la prime est versée de manière récurrente et régulière (ex : tous les ans), elle doit être intégrée à l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement.**

✓ PPV et critères de modulation

Pour rappel, le montant de la prime de partage de la valeur (PPV) peut être modulé, en fonction de tout ou partie d'une série de critères limitativement énumérés :

- Rémunération ;
- Niveau de classification ;
- Ancienneté dans l'entreprise ;
- Durée de présence effective pendant l'année écoulée ;

- Durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel.

La modulation peut être établie sur la base d'un seul critère ou d'une combinaison de tout ou partie des critères autorisés.

Le BOSS vient apporter des précisions sur l'application des critères de modulation.

- Période d'appréciation des critères de modulation

Le BOSS indique que, pour l'administration, trois critères s'apprécient sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime :

- La rémunération ;
- La durée de présence effective ;
- La durée de travail prévue au contrat.

En revanche, les critères du niveau de classification et de l'ancienneté sont appréciés quant à eux au moment du versement de la prime.

- Modulation à l'ancienneté

Concernant le critère de l'ancienneté, la loi ne contient aucune précision, autre que le fait qu'elle s'apprécie dans l'entreprise (donc depuis la date d'entrée). En particulier, elle ne fixe aucune limite à l'amplitude de la modulation, ni à ses modalités.

Le BOSS « sanctionne » désormais les modulations à l'ancienneté conduisant à des écarts disproportionnés. Au travers d'un exemple, il pose une exigence de modulation raisonnée.

Le chapitre du bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) relatif à la déduction forfaitaire spécifique est mis à jour

Pour les métiers de la propreté, de la construction, du transport routier de marchandises, de l'aviation civile et du journalisme éligibles à la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, les taux d'abattement applicables au 31 décembre 2022 sont respectivement de **8 %, de 10 %, de 20 %** et pour ces deux derniers secteurs de **30 %**.

Ces taux sont réduits chaque année selon les modalités suivantes :

- **Pour la propreté, à compter du 1er janvier 2022**, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit **de 1 point chaque année**, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2029 ;

- **Pour la construction, à compter du 1er janvier 2024**, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit **de 1 point chaque année, et de 1,5 % les deux dernières années**, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2032 ;

- **Pour le transport routier de marchandises, à compter du 1er janvier 2024**, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit **de 1 point chaque année pendant 4 ans, puis de 2 points chaque année à compter du 1er janvier 2028 pendant 8 ans**, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2035 ;

- **Pour l'aviation civile, à compter du 1er janvier 2023**, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit **de 1 point chaque année pendant 10 ans**, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2033 ;

- **Pour les journalistes, à compter du 1er janvier 2024**, le taux de déduction forfaitaire spécifique est réduit **de 2 points chaque année**, jusqu'à sa suppression à partir du 1er janvier 2038.

Dans ce contexte d'extinction progressive du dispositif, des règles spécifiques seront appliquées dans ces cinq secteurs :

- ✓ **Le bénéfice de la DFS est admis, même en l'absence de frais professionnels réellement supportés par un salarié ;**
- ✓ Par exception, le remboursement de certains frais professionnels définis par l'arrêté du 20 décembre 2002 continue de pouvoir faire l'objet d'un cumul avec la DFS ;
- ✓ **Lorsque le consentement des salariés a été recueilli par l'employeur en 2023 pour le secteur de la propreté et avant 2023 pour les secteurs de la construction, du transport routier de marchandises, de l'aviation civile et du journalisme, il couvre la totalité de la période restant à courir jusqu'à l'extinction du dispositif dans le secteur concerné.** Néanmoins, en cas d'embauche à compter du 1er janvier 2023, l'application de la déduction forfaitaire spécifique à tout salarié nouvellement embauché est conditionnée au recueil de son consentement.

Les nouvelles demandes d'APLD ne sont plus possibles depuis le 1^{er} janvier 2023

Les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables pouvaient recourir à l'APLD après dépôt d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale si un accord de branche avait préalablement été conclu.

En l'état actuel de la réglementation, il n'est plus possible de recourir à l'APLD pour les entreprises n'ayant pas déposé un accord d'entreprise ou une décision unilatérale auprès de la DDETS avant le 31 décembre 2022.

Seules les entreprises ayant déposé une demande avant le 31 décembre 2022 pourront bénéficier de l'APLD à compter du 1er janvier 2023, et ce, jusqu'au terme prévu par l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale.

Pensez à publier votre index Égalité Professionnelle au plus tard le 1er Mars 2023 :

Pour rappel, le 1er mars de chaque année, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier leur index d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cet index noté sur 100 points est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés :

- L'écart de rémunération,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes,
- L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité,
- La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

La note globale et celles obtenues pour chaque indicateur devront être publiés sur le site internet des entreprises, de manière visible et lisible. À défaut, les résultats doivent faire l'objet d'une information des salariés par tout moyen.

Ces notes devront également être transmises au CSE via la BDES et à l'inspection du travail via un formulaire en ligne, accessible sur le site egapro.travail.gouv.fr.

En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises devront fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs.

En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises devront publier les mesures de correction et de rattrapage des écarts de salaire entre les hommes et les femmes définies par la voie d'un accord ou, à défaut, d'une décision unilatérale après consultation du CSE.

En cas d'absence de publication des résultats obtenus à chacun des indicateurs de l'Index ou des objectifs et mesures de correction, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale.

JURISPRUDENCE

Salariés itinérants : leur temps de trajet domicile/lieu de travail peut être qualifié de temps de travail effectif

- Cour de cassation, Chambre Sociale, Pourvoi n° 20-21924 du 23 Novembre 2022

Selon les fonctions ou la localisation du domicile principal du salarié, le sujet du temps de trajet domicile/lieu de travail peut parfois poser question :

- Ce temps de trajet peut-il être indemnisé, notamment s'il nécessite un temps supplémentaire au trajet habituel lors de déplacements professionnels ?
- Peut-il parfois être qualifié comme du temps de travail effectif ?

C'est principalement sur cette seconde question que la Cour de Cassation apporte une réponse essentielle et attendue. Tenant compte du droit de l'Union européenne, **la chambre sociale de la Cour de cassation prévoit désormais que le temps de trajet des travailleurs itinérants peut, sous conditions, constituer un temps de travail effectif.**

La question posée à la Cour de Cassation gravite ainsi autour de la possible caractérisation d'un temps de travail effectif durant les temps de trajet domicile/lieu de travail d'un salarié itinérant.

Le temps de travail effectif et le temps de trajet domicile/travail

Le temps de travail effectif

En vertu de l'article L.3121-1 du code de travail, **trois conditions doivent être réunies pour caractériser un temps de travail effectif :**

- **Le salarié est à la disposition de l'employeur ;**
- **Il se conforme aux directives de ce dernier ;**
- **Le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles.**

Si l'une de ces conditions n'est pas satisfaite, le temps passé ne correspond pas à du temps de travail effectif.

Le temps de trajet domicile/lieu de travail

En principe, et selon l'article L. 3121-4 du code du travail, **le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.**

Toutefois, si ce temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie :

- Soit sous forme de repos,
- Soit sous forme financière.

Ces contreparties sont déterminées par accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut d'accord, l'employeur les définit unilatéralement, après consultation du Comité Social et Économique (CSE).

Attention : quand bien même il n'est pas du temps de travail effectif, le temps de déplacement professionnel concordant avec l'horaire de travail ne doit entraîner aucune perte de salaire.

Le cas particulier du temps de trajet domicile/travail des salariés itinérants

La question du dépassement du temps de trajet habituel se pose aussi pour une catégorie particulière de salariés : les salariés itinérants. Ces derniers n'ont pas de lieux habituels de travail à proprement parlé, ayant pour habitude de se déplacer chez les clients.

La Cour de cassation avait déjà pu poser les principes suivants dans un arrêt de 2018 pour les salariés itinérants (Chambre sociale, Cour de Cassation, 30 mai 2018, n° 16-20634) :

- Le temps consacré par les salariés itinérants à leurs déplacements entre plusieurs sites d'intervention au sein d'une même journée de travail est rémunéré comme du temps de travail effectif ;
- En revanche, le temps de déplacement quotidien entre le domicile et les sites du premier et du dernier client n'est pas payé en temps de travail effectif, mais doit faire l'objet d'une contrepartie quand il dépasse le temps normal de trajet.

Cependant, moins de 5 ans plus tard, la Chambre sociale de la Cour de Cassation opère un revirement de sa Jurisprudence et s'aligne sur la position de la Cour de Justice l'Union Européenne (CJUE) dans un arrêt du 23 novembre 2022.

Désormais, le temps de déplacement d'un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients peut, sous conditions, être reconnu comme du temps de travail effectif.

Revirement de Jurisprudence : le temps de trajet domicile/lieu de travail des salariés itinérants n'écartent plus automatiquement le temps de travail effectif

Les faits :

Un salarié itinérant se déplaçait chez ses clients à l'aide d'un véhicule de société. Ce salarié exerçait ses fonctions commerciales habituelles à l'aide de son téléphone professionnel en kit main libre lors de ces déplacements véhiculés. **Une partie de ses communications téléphoniques professionnelles avaient lieu sur le chemin qui le menait de son domicile à son premier client, puis de son dernier client à son domicile, sans faire l'objet d'une rémunération.**

Cet attaché commercial reprochait à l'employeur de ne pas traiter ce temps de trajet comme du temps de travail effectif. Selon le salarié, ce temps constituait un temps de travail effectif et avait notamment généré des heures supplémentaires, dont il réclamait le paiement.

La question posée à la Cour de Cassation

La question posée à la Cour de Cassation était donc la suivante : **le temps pris par l'attaché commercial pour se rendre chez son premier client puis pour revenir à son domicile répondait-il à la définition du temps de travail effectif ?**

Pour répondre à cette question, les juges de la Cour de Cassation reprennent tout d'abord le constat de la cour d'appel.

Ces derniers indiquent que dans le cas donné, **pendant les temps de déplacement entre son domicile et les lieux de rendez-vous de ses premiers et derniers clients, comme d'ailleurs pendant les temps de trajet entre les différents clients, le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.**

Ces constatations s'interprètent par le fait que le salarié :

- Disposait d'un véhicule de société doté d'un kit main libre. Ainsi équipé, il devait être en mesure de fixer des rendez-vous, ainsi que d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs professionnels ;
- Ne se rendait que de façon occasionnelle au siège de l'entreprise pour l'exercice de sa prestation de travail et n'avait donc pas de lieu de travail habituel ;
- Était amené, parfois, à la fin d'une journée de déplacement professionnel, à réserver une chambre d'hôtel afin de pouvoir reprendre, le lendemain, le cours des visites programmées.

Dans ces conditions, il n'était plus possible de parler d'un temps de déplacement professionnel au sens de l'article L. 3121-4 du code du travail. **Les observations de la cour d'appel pour ces temps de trajets permettent de caractériser la définition du temps de travail effectif.**

Conséquences : les temps ciblés entrant dans le temps de travail effectif du salarié, ces derniers doivent alors être rémunérés comme tels. La condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires est donc confirmée.

Quelles suites donner à cette Jurisprudence ?

Dans son communiqué de presse, la Cour de Cassation explicite les effets de cette nouvelle interprétation. Concrètement, en cas de litige, « le juge devra vérifier si, pendant ce temps de déplacement, le salarié itinérant doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles :

Si tel est le cas, il devra être pris en compte dans le temps de travail effectif, notamment au titre du décompte des heures supplémentaires réalisées.

Dans le cas contraire, le salarié itinérant ne pourra prétendre qu'à la contrepartie financière ou sous forme de repos prévue par l'article L.3121-4 code du travail, lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail. »

On peut prendre du recul sur cette décision :

La Cour de cassation prend soin de cantonner cette solution aux salariés itinérants. Faut-il en déduire que cette décision ne s'applique pas au salarié non itinérant ? C'est peu probable. Dès lors que les critères du temps de travail effectif sont réunis, il faudra selon nous en tirer les conséquences, quel que soit le poste de travail du salarié.

Si l'employeur souhaite minimiser ce risque : **il est prudent d'indiquer, par note de service par exemple, que les temps de déplacement du salarié entre son domicile et les lieux de rendez-vous de ses premiers et derniers clients sont des temps ciblés pour lesquels le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles et qu'il n'est pas tenu, par exemple, de décrocher aux appels clients ou de l'employeur.**

Ainsi, l'employeur pourra se prémunir de toute demande du salarié du paiement de ces temps de trajet au titre de temps de travail effectif.

Pour rappel, l'utilisation d'un téléphone portable en conduisant, même avec kit main-libre, peut être réprimée par les forces de l'ordre sur le fondement de l'article R.412-6 du Code de la route.

Surtout, l'employeur qui accepte ce procédé engage également sa responsabilité en termes de santé/sécurité du salarié si un accident de la route devait arriver lors de ces trajets.

N°68

FÉVRIER 2023



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL