

**ACTUALITES LEGALES ET
REGLEMENTAIRES**

Formation du contrat

CDD

Le **CDD tremplin**, qui permet aux personnes handicapées de bénéficier d'un parcours de remis à l'emploi, de qualification, et de construction d'un parcours les amenant à retrouver un emploi, est **prolongé jusqu'au 31 décembre 2023** (Article 210 de la loi de finance pour 2023 n°2022-1726 du 30 décembre 2022).

CDD et intérim

Possibilité **jusqu'au 21 décembre 2024** pour les **entreprises de certains secteurs de conclure un seul CDD** ou contrat **d'intérim pour remplacer plusieurs salariés absents**, soit simultanément, soit successivement (Article 6 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).

Obligation pour l'employeur **d'informer Pôle Emploi en cas de refus par le salarié d'une proposition de CDI** :

- s'il est en **CDD** : en cas de refus d'un **poste équivalent** (rémunération, lieu de travail, classification et durée du travail) ;
- s'il est en **intérim** : en cas de refus d'un poste similaire **sans changement de lieu de travail**.

La proposition de CDI devra être faite par écrit. L'entrée en vigueur de cette disposition nécessite la parution d'un Décret (Article 2 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).

CDI intérimaire

Suppression de la durée maximale des missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire, qui était fixée à 36 mois (Article 7 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).

Activité partielle

COVID 19

Le **taux horaire minimum de l'allocation** au titre de l'activité partielle est relevé à **8,03 €** à compter du 1^{er} janvier 2023.

De même, le taux horaire minimum de l'allocation sera de **8,92 €** pour les employeurs des **personnes vulnérables** au Covid-19 ne pouvant pas travailler, **ou** les employeurs bénéficiant de l'**APLD** (Décret n°2022-1632 du 22 décembre 2022).

Exécution du contrat

Passeport prévention

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de mise à disposition de l'employeur sont parues.

Pour rappel, l'ouverture du passeport de prévention des travailleurs est prévue pour avril 2023.

Le salarié pourra notamment **autoriser l'employeur d'accéder totalement ou partiellement à son passeport de prévention**.

Les modalités de demande de cet accord seront fixées par arrêté à paraître.

L'organisme de formation externe à l'entreprise devra **alimenter** le-

-passeport de prévention du titulaire pour la formation qu'il aura assurée.

L'organisme de formation devra alors **informer l'employeur par tout moyen** (Décret n°2022-1712 du 29 décembre 2022).

**DATES ET CHIFFRES
CLES**

4,05 €

Gratification horaire minimum du stagiaire en entreprise à compter du 1^{er} janvier 2023 (contre 3,90 € auparavant)

11,27 €

Taux horaire du SMIC au 1^{er} janvier 2023 (+0,20 €)

3.666 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) à compter du 1^{er} janvier 2023.

6,50 €

Plafond d'exonération de la participation patronale pour les titres-restaurants

Compte Personnel de Formation

Le titulaire du CPF devra impérativement participer au financement de sa formation. Il aura donc un **reste à charge**, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Le reste à charge ne concernera pas les demandeurs d'emploi ni les salariés en cas d'un projet co-construit avec l'employeur.

Un décret, non paru, devra fixer les modalités de la participation du titulaire (Article 107 de la loi de finance pour 2023 n°2022-1726 du 30 décembre 2022).

Paie

Arrêts maladie COVID 19

Le **dispositif dérogatoire des arrêts maladie** pour **COVID-19** est **reconduit jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard**, pour les assurés testés positifs au COVID-19 et devant s'isoler sans pouvoir travailler.

Les mêmes modalités dérogatoires s'appliquent (pas de délai de carence, période d'indemnisation non prise en compte, droit à un maintien de salaire légal employeur) (Article 27 de la LFSS 2023 n°2022-1616 du 22 décembre 2022).

Heures supplémentaires et RTT

Les modalités d'imputation de la déduction forfaitaire dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés sont calquées sur celles applicables dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Cette **déduction s'impute désormais sur les cotisations dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération versée au salarié** au moment du paiement de la durée de travail supplémentaire.

Il en est de même pour les jours RTT monétisés (Article 22 de la loi n°2022-

1616 de financement de la sécurité sociale pour 2023 du 23 décembre 2022).

Titres Restaurants

A compter du 1^{er} janvier 2023, le **plafond d'exonération** de la participation patronale aux titres-restaurants s'élèvera à **6,50 euros** (5,92 € en 2022) (Article 4 de la loi de finance pour 2023 n°2022-1726 du 30 décembre 2022).

Epargne salariale

La loi de finance pour 2021 avait prévu que les **abondements patronaux** complétant les versements volontaires du salarié **pour l'acquisition de titres de l'entreprise** ne seraient pas **assujettis de forfait social** pour 2021 et 2022.

Cette mesure est **reconduite** pour 2023 (Article 107 de la loi de finance pour 2023 n°2022-1726 du 30 décembre 2022).

Apprentissage et professionnalisation

L'**aide exceptionnelle** pour l'embauche de jeunes en apprentissage ou professionnalisation est **prolongée** pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023.

Son montant maximum, versé uniquement la 1^{ère} année, sera de **6.000 €** (contre 8.000 € auparavant) (Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022).

AT/MP

La **majoration forfaitaire du taux collectif AT/MP** devant s'appliquer pour les entreprises de + 10 salariés qui

ont eu au moins un arrêt pour accident du travail sur chacune des 3 dernières années est **reportée au 1^{er} janvier 2024** (Décret n°2022-1644 du 23 décembre 2022).

Représentant du personnel

Elections professionnelles

Inclusion des **salariés assimilés à l'employeur** dans les **listes électorales** des élections du CSE, et maintien de leur exclusion d'éligibilité.

Application rétroactive à compter du **31 octobre 2022** (Article 8 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).

Travail dissimulé

Donneur d'ordre

Variation des sanctions du **donneur d'ordre** soumis à une obligation de vigilance, en fonction de situation de récidive ou non.

En cas de 1^{er} manquement, la sanction est plafonnée à 15.000 € pour une personne physique (75.000 € pour une personne morale) ;

En cas de réitération dans les 5 ans, ces plafonds ne s'appliquent plus.

Le donneur d'ordre fautif peut aussi bénéficier d'une réduction de 10 points du taux de la majoration en cas de règlement dans les 30 jours à compter de la mise en demeure (Article 6 de la LFSS 2023 n°2022-1616 du 22 décembre 2022).



Pôle Emploi

Durée indemnisation

La **durée d'indemnisation** pourra être **modulée par le Gouvernement** en fonction de l'état du marché du travail (Article 1 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).

Exclusion allocation chômage

Exclusion du bénéfice des allocations chômage du demandeur d'emploi **en cas de 2 refus d'offres d'emploi en CDI** au terme d'un **CDD** ou d'un contrat **d'intérim sur les 12 derniers mois pour un emploi identique ou similaire** (Article 2 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).

Présomption de démission et donc exclusion du bénéfice des allocations chômage en cas **d'abandon de poste et d'absence de reprise de travail après mise en demeure** de l'employeur **dans un délai minimal fixé par décret à paraître**.

Le salarié pourra **contester la rupture** de son contrat de travail **devant le Conseil de prud'hommes**, qui pourra **considérer que le licenciement est injustifié** (Article 4 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).

Bonus - Malus

Possibilité pour le Gouvernement de prévoir la **prolongation jusqu'au 31 août 2024** du dispositif Bonus-Malus de la contribution d'assurance chômage de l'employeur pour les entreprises de 11 salariés et + dans 7 secteurs d'activité (Article 1 de la Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022).