



# L'Essentiel



GICOB.COM

04 74 95 22 44 - [gicob@gicob.com](mailto:gicob@gicob.com)

# La lettre d'information JANVIER 2023

## Sommaire

## Page

MOT D'ISABELLE MUTELLE	3
MOT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE	4
CHIFFRES DE PAIE 2023	6
AIDE UNIQUE APPRENTISSAGE ET AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS DU 1er JANVIER AU 31 DECEMBRE 2023	12
DEDUCTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	13
HEURES SUPPLÉMENTAIRES EXONÉRÉES EN DSN	13
OBLIGATION DE DECLARATION DU C2P	14
PAIEMENT DU SALAIRE / TEMPS DE TRAJET DES SALARIÉS ITINÉRANTS	17
ÉLECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ	18



Chers adhérents,

Toute l'équipe du GICOB vous souhaite le meilleur pour cette nouvelle année 2023.

Nous tournons de nouveau la page d'une année et nous en entamons une autre avec espoir. Espoir, d'une année plus sereine à tous les plans, et espoir que tous nos projets voient le jour et se réalisent.

Cette année encore, comme depuis 55 ans, le GICOB aura à cœur de vous accompagner dans les bons et les mauvais jours, dans la résolution des problèmes comme dans la réalisation de vos objectifs d'investissements, d'agrandissements ou simplement de stabilisation.

Plus que jamais, nous sommes convaincus de l'intérêt du partage et de la mutualisation tels que nous les avons toujours pratiqués.

**Echanger, communiquer, parler vrai : c'est le sens et l'essence même de notre organisation patronale, qui est née dans la tourmente de 1968.**

Alors, cette année 2023, nous continuerons à aller à votre rencontre et à faire en sorte, qu'aucune entreprise, quelle que soit sa taille, ne sente seule face aux difficultés et aux enjeux qu'elle se fixe ou qu'elle affronte.

*« Individuellement nous sommes une goutte d'eau. Ensemble nous sommes un océan. »*

Ryunosuke Satoro

Belle année à tous !

Isabelle MUTELLE  
Directrice

A handwritten signature in black ink, appearing to be "IM", written in a cursive style.

# MOT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE

---

L'inflation a été le thème dominant en 2022 et devrait le rester encore en 2023. Plusieurs facteurs expliquent une inflation qui a atteint en zone euro des niveaux inédits depuis près de quarante ans.

D'abord, le rebond puissant de l'activité économique dès 2021 dans le sillage de l'allègement des mesures de confinement. Cette reprise s'est traduite par l'apparition de « goulets d'étranglement » dans les chaînes d'approvisionnement. Cet effet rattrapage s'est matérialisé par une demande massive face à une offre contrainte (moyens de transport notamment maritimes, matières premières et composants dont, le plus emblématique, les semi-conducteurs). Des facteurs climatiques, tels que la sécheresse, ont par ailleurs impacté de nombreux produits alimentaires.

Dans un deuxième temps, le déclenchement de la guerre en Ukraine a accentué ce mouvement. En raison du poids majeur de la Russie dans la production de matières premières, l'embargo décidé par l'Union européenne a entraîné de fortes tensions sur les prix. L'Ukraine et la Russie étant les premiers exportateurs mondiaux de céréales, les pressions inflationnistes se sont répercutées également sur les prix alimentaires. Enfin, compte tenu de la place prépondérante des importations européennes de gaz et de pétrole russes, une crise énergétique a pris forme en Europe. La crainte de pénuries a poussé de nombreux agents économiques à saturer leurs capacités de stockage, alimentant ainsi la spéculation et la hausse des prix. La baisse de l'euro contre dollar a renforcé l'inflation dite importée, la majorité des matières premières se négociant sur les marchés financiers dans la devise américaine.

Depuis plusieurs semaines, le ralentissement économique mondial favorise un retour à la normale. Les prix des matières premières ont nettement reflué, même s'ils restent pour la plupart toujours supérieurs aux niveaux d'avant-crise. La signature d'un accord - fragile - sur un corridor en Mer Noire a permis de desserrer les tensions sur le prix de céréales. Grâce à un hiver pour l'instant plutôt clément, à l'ouverture de nouvelles sources d'approvisionnement et à la sobriété des ménages et des entreprises, la tendance à la normalisation du prix du gaz s'est confirmée.

Sur le continent européen, l'inflation totale en zone euro reste largement corrélée aux prix de l'énergie (essence et électricité). Elle atteint 9,2% en décembre en zone euro contre 10,1% le mois précédent, avec un pic sans doute touché en octobre. Par un effet base (hausse des prix de l'énergie de +25,7% sur un an contre +34,9% en novembre), l'inflation recule. Cette tendance devrait se prolonger au cours de l'année. En revanche, l'inflation sous-jacente retraitée du prix de l'énergie et des prix de l'alimentaire, c'est-à-dire des éléments les plus volatils, continue de progresser (+5,2%). Or, c'est cet indice qui est monitoré par la Banque Centrale Européenne (BCE) car considéré comme plus représentatif de la tendance de fond. On assiste donc à une diffusion progressive de l'impact de la hausse du coût des matières premières et de l'électricité sur les produits finis. Ainsi, les prix des biens ont augmenté de 6,4% sur un an. En parallèle, les prix des services progressent fortement à +4,4%. Les pressions salariales se font en effet de plus en plus prégnantes dans de nombreux secteurs confrontés à des pénuries de main d'œuvre.

En France, l'inflation totale est de 6,7% selon les normes européennes harmonisées et de 5,9% selon les normes françaises. Globalement, on observe une inflation plus modérée dans les pays qui ont adopté des mesures de blocage des prix. En Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas, elle frôle ou dépasse les 10%. Dans les pays baltes, elle est proche de 20%.

Pour juguler l'inflation, la BCE a opté pour une politique d'austérité monétaire, en visant un ralentissement de la demande et en conséquence de la croissance. Dans cette optique, elle a déjà réhaussé ses taux directeurs de 250 points de base l'année dernière, et les hausses de taux devraient se poursuivre, alors qu'elle anticipe une inflation moyenne de 6,3% en 2023 et de 3,4% en 2024, soit toujours au-dessus de son objectif de 2% maximum. A date, les marchés anticipent de nouveaux resserrements monétaires de l'ordre de 100 à 150 points de base au premier semestre. En parallèle, elle a commencé à réduire la liquidité injectée dans l'économie. Cette stratégie aboutit à une hausse des taux courts et des taux longs.

L'année 2023 sera donc marquée par un environnement toujours compliqué avec une baisse forte du pouvoir d'achat des ménages (impact sur la consommation) et des taux élevés (impact sur l'investissement des entreprises et des ménages). Néanmoins, la réouverture de l'économie chinoise, une atténuation progressive de l'inflation et un marché de l'emploi robuste devraient permettre un atterrissage en douceur des économies européennes, qui devraient ainsi échapper à une récession profonde, comme anticipé il y a encore quelques mois par de nombreux économistes. Les enquêtes auprès des chefs d'entreprises (PMI Markit, INSEE, etc.) valident ce scénario.



# CHIFFRES DE PAIE 2023

## 1/ Nouveaux chiffres de paie en 2023

### RÉÉVALUATION DU SMIC

Le taux horaire du SMIC est porté à **11.27 €** bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2023, contre 11.07 € depuis le 1<sup>er</sup> août 2022.

Il atteindra ainsi **1709.28 €** bruts par mois pour 151,67 heures de travail.

*Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 (JO du 23/12/2022)*

### MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti qui sert de base de calcul à divers avantages sociaux s'établit à **4.01 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 (JO du 23/12/2022)*

### PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale passe à **3 666 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2023 contre 3 428€ précédemment.

La valeur annuelle du plafond de sécurité sociale utilisée pour la régularisation annuelle de cotisations est fixée à 43 992 €.

*Arrêté du 09 décembre 2022 (JO du 16/12/2022)*

### L'ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES

L'AGS garantit le paiement des sommes dues aux salariés en cas de défaillance de l'entreprise. Il s'agit notamment des salaires ; des indemnités de préavis ; des indemnités de rupture.  
(Article L 3253-8 du Code du Travail).

L'AGS procède ensuite à la récupération des sommes avancées en tant que créancier privilégié dans le cadre du plan de redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

### TAUX AGS EN 2023

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des réserves dont elle dispose, la décision a été prise par le Conseil d'administration de l'AGS de maintenir à 0,15% le taux de cotisation AGS pour l'année 2023.

## GRATIFICATION STAGE

La gratification d'un stage est obligatoire (hors convention ou accord collectif plus favorable) si la durée du stage dépasse 2 mois ou 308 heures (44 jours x 7 heures).

Cette gratification est de 4.05€ de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (hors convention ou accord collectif plus favorable).

## ACTIVITE PARTIELLE

Le taux horaire minimum perçu par l'entreprise passe de 7.88€/h à 8.03€/h pour les heures chômées par les salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pour l'activité partielle de longue durée (APLD) ou pour les salariés vulnérables le taux horaire minimum perçu par l'entreprise est de 8.92€/h pour les heures chômées par les salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## AVANTAGES EN NATURE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## NOURRITURE

Les avantages en nature accordés par l'employeur au salarié sont considérés comme un élément de la rémunération et supportent donc les cotisations sociales.

Par conséquent, lorsque l'employeur fournit la nourriture au salarié, le montant de cet avantage en nature est forfaitairement évalué comme suit, quel que soit le montant de la rémunération du salarié :

1 repas	2 repas
5.20 €	10.40 €

❖ Pour les **hôtels, cafés, restaurants** : 1 repas = 4.01 € et 2 repas = 8.02 €

## TITRES-RESTAURANT

PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A L'ACQUISITION DE TITRES-RESTAURANT EN 2023	
Non soumise à cotisations	Soumise à cotisations
La participation comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 6.50 €  Pour une exonération maxi à 60%, la valeur faciale du titre ne peut excéder en 2023 : 10.83€	Si la participation employeur est supérieure à 6.50 € : cotisations sur le dépassement de cette somme  Ou  Si cette participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre ou supérieure à 60 % : cotisations sur le montant intégral de la participation de l'employeur ; toutefois, en cas de redressement, celui-ci ne portera que sur la fraction des cotisations indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant.

## FRAIS PROFESSIONNELS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

NATURE DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE	LIMITES D'EXONERATION EN EUROS
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>	
- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	7.10 €
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>	
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et contraint de prendre son repas au restaurant	20.20 €
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et les circonstances ou les usages ne l'obligent pas à prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9.90 €
<b>Indemnités de grand déplacement (métropole)</b>	
<b>Par repas :</b>	
- pour les trois premiers mois	20.20 €
- au-delà du 3 <sup>ème</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>ème</sup> mois	17.20 €
- au-delà du 24 <sup>ème</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>ème</sup> mois	14.10 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner pour Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne, Par jour :	
- durant les trois premiers mois	72.50 €
- au-delà du 3 <sup>ème</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>ème</sup> mois	61.60 €
- au-delà du 24 <sup>ème</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>ème</sup> mois	50.80 €
<b>Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : Autres départements de la métropole, par jour :</b>	
- pour les trois premiers mois	53.80 €
- au-delà du 3 <sup>ème</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>ème</sup> mois	45.70 €
- au-delà du 24 <sup>ème</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>ème</sup> mois	37.70 €

<b>MOBILITE PROFESSIONNELLE</b>	
<b>Nature de l'indemnité</b>	<b>Limite du forfait Pour 2023</b>
- Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	<b>80.50 €</b>
- Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement  Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré par enfant à charge (dans la limite de trois enfants)  Elle ne peut excéder :	<b>1 613.70 €</b>  <b>134.50 €</b>  <b>2 017.10 €</b>
- Frais de déménagement	<b>Dépenses réelles</b>
- Mobilité internationale	<b>Dépenses réelles</b>
- Mobilité de la métropole vers les territoires français situés en Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	<b>Dépenses réelles</b>

## RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Les nouveaux plafonds de Sécurité Sociale 2023 induisent des modifications sur le régime fiscal et social des indemnités de rupture.

Nous vous proposons ci-après un tableau à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2023 du régime social et fiscal des indemnités de rupture.

Nous vous rappelons que pour déterminer le régime social des indemnités de rupture versées à l'occasion d'une rupture de contrat de travail ou de cessation forcée des mandataires sociaux, il faut tout d'abord établir le statut fiscal de ces indemnités puis d'appliquer le régime social.

Il convient donc de réaliser trois étapes successives :

1. Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
2. Détermination de la part des indemnités exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
3. Détermination de la part des indemnités exclues de CSG/CRDS

	1 <sup>ère</sup> étape	2 <sup>ème</sup> étape	3 <sup>ème</sup> étape
	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale et charges alignées	CSG et CRDS (pas d'abattement pour frais prof.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)</li> <li>• Indemnité versée dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier</li> </ul>	Non imposable en totalité	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus petit</b> des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit la part non assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>➤ Soit 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 87 984 € pour 2023).</li> </ul> <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p> <p><b>ATTENTION :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (439 920 € en 2023), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1<sup>er</sup> euro</u></li> <li>• <u>Pour l'indemnité de rupture conventionnelle :</u></li> </ul> <p>La part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p>	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus petit</b> des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit la part exclue de l'assiette de cotisations,</li> <li>➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal.</li> </ul> <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p> <p><b>ATTENTION</b></p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1<sup>er</sup> euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi</li> <li>• Indemnité de mise à la retraite</li> <li>• Indemnité de rupture conventionnelle (lorsque le salarié ne peut prétendre à bénéficier d'une pension de retraite du régime légal obligatoire)</li> <li>• Indemnité versée en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants</li> <li>• Indemnité transactionnelle</li> </ul>	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus élevé</b> des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal,</li> <li>➤ Soit la moitié du montant total des indemnités versées,</li> <li>➤ Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture du contrat.</li> </ul> <p>Les deux derniers montants sont néanmoins retenus dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pour les indemnités de licenciement : 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 263 952 € en 2023).</li> <li>➤ Pour les indemnités de mise à la retraite : 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 219 960 € en 2023).</li> </ul> <p>En cas de dépassement, le surplus de l'indemnité est imposable.</p> <p><b>Attention :</b> les indemnités perçues en cas de cessation forcée des fonctions, par les mandataires sociaux, les dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI, ne sont pas imposables dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 131 976€ en 2023).</p>	<p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p> <p><b>ATTENTION :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (439 920 € en 2023), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1<sup>er</sup> euro</u></li> <li>• <u>Pour la cessation forcée des mandataires sociaux, des dirigeants et des personnes visées à l'article 80 ter du CGI, sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de l'assiette de la CSG et de la CRDS pour la part inférieure à la limite de 2 PASS. (réintégration dès le 1<sup>er</sup> euro si plus de 5 fois le PASS)</u></li> <li>• <u>Pour l'indemnité de rupture conventionnelle :</u></li> </ul> <p>La part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p>	<p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p> <p><b>ATTENTION</b></p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1<sup>er</sup> euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités de départ en retraite (hors PSE) et rupture conventionnelle (si le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein).</li> </ul>	Soumise intégralement	Soumise intégralement	

## 2/ Le barème de saisies sur rémunération est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Un décret du 23 décembre 2022 révisé le barème des saisies et cessions des rémunérations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La saisie sur salaire permet au créancier d'un salarié de se faire verser par l'employeur une partie de la rémunération du salarié. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de la rémunération du salarié et le nombre de personnes qui sont à sa charge. Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié saisi une somme au moins égale au montant mensuel du RSA prévu pour un allocataire seul, soit 598.54 € à ce jour (revalorisation en avril).

*D. n° 2022-1648 du 23 décembre 2022, JO 27 décembre 2022*

### Fractions saisissables en 2023

Tranche	Part saisissable	Tranche de rémunération annuelle
1	1/20	≤ 4170,00 €
2	1/10	> 4170,00 € ≤ 8140,00 €
3	1/5	> 8140,00 € ≤ 12130,00 €
4	1/4	> 12130,00 € ≤ 16080,00 €
5	1/3	> 16080,00 € ≤ 20050,00 €
6	2/3	> 20050,00 € ≤ 24090,00 €
7	Totalité	> 24090,00 €

Ces tranches de rémunérations doivent être **majorées** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 de 1 610 € **par personne à charge** du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA, enfant à charge au sens des prestations familiales et, l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

*D. n° 2022-1648 du 23 décembre 2022, JO 27 décembre 2022*

# AIDE UNIQUE APPRENTISSAGE ET AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS DU 1<sup>er</sup> JANVIER AU 31 DECEMBRE 2023

	Employeurs de moins de 250 salariés	Employeurs de plus de 250 salariés
<b>Contrats éligibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat d'apprentissage</li> <li>• Contrat de professionnalisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat d'apprentissage</li> <li>• Contrat de professionnalisation</li> </ul>
<b>Date de signature du contrat</b>	<p style="text-align: center;"><b>AIDE UNIQUE :</b> Aide à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 sans limite de durée</p> <p style="text-align: center;"><b>AIDE EXCEPTIONNELLE :</b> Contrats conclus jusqu'au 31/12/2023</p>	<p><b>AIDE EXCEPTIONNELLE :</b> Contrats conclus jusqu'au 31/12/2023</p>
<b>Diplôme préparé</b>	<p><b>APPRENTISSAGE : AIDE UNIQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; ou égal au Bac (BAC +2 en outre-mer)</li> </ul> <p><b>APPRENTISSAGE et PROFESSIONNALISATION : salarié – 30 ans : AIDE EXCEPTIONNELLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bac &lt; Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; ou = Bac+5</li> <li>✓ Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranche</li> <li>✓ Acquisition de compétences définies avec l'employeur et l'OPCO (dispositif expérimental) : contrat de professionnalisation expérimental</li> </ul>	<p><b>APPRENTISSAGE et PROFESSIONNALISATION : salarié – 30 ans : AIDE EXCEPTIONNELLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; ou = Bac+5</li> <li>✓ Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranche</li> <li>✓ Acquisition de compétences définies avec l'employeur et l'OPCO (dispositif expérimental) : contrat de professionnalisation expérimental</li> </ul>
<b>Montant aide accordée</b>	<p><b>Pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ AIDE UNIQUE : 6 000 euros</li> <li>✓ <b>OU</b> AIDE EXCEPTIONNELLE : 6 000 euros</li> </ul>	<p><b>Pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ AIDE EXCEPTIONNELLE : 6 000 euros</li> </ul>
<b>Conditions particulières</b>	<p>Transmission du contrat par l'employeur à son OPCO pour enregistrement auprès de la DREETS (anciennement DIRECCTE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmission du contrat par l'employeur à son OPCO pour enregistrement auprès de la DREETS (anciennement DIRECCTE)</li> <li>• <u>Justification de l'atteinte d'un quota D'alternants au 31/12/2024 (attestation sur l'honneur préalable dans les 8 mois de la conclusion du contrat + déclaration sur l'honneur d'atteinte des quotas au plus tard le 31/05/2025)</u></li> </ul>
<b>Conditions de versement :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Par l'Agence de services et de paiement (ASP), au début de chaque mois et conditionnées à la DSN pour le paiement du mois suivant.</li> <li>- Si absence de rémunération due à une suspension du contrat (maladie, ou autre cause) : aide perçue par avance remboursée à l'ASP par l'entreprise.</li> <li>- Si rupture du contrat avant terme : fin du versement de l'aide, le mois suivant la date de fin du contrat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Par l'Agence de services et de paiement (ASP), au début de chaque mois et conditionnées à la DSN pour le paiement du mois suivant.</li> <li>- Si absence de rémunération due à une suspension du contrat (maladie, ou autre cause) : aide perçue par avance remboursée à l'ASP par l'entreprise.</li> <li>- Si rupture du contrat avant terme : fin du versement de l'aide, le mois suivant la date de fin du contrat.</li> </ul>

**ATTENTION :** L'aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide unique à l'embauche en contrat d'apprentissage

# DÉDUCTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le décret d'application concernant la déduction forfaitaire des heures supplémentaires (voir l'Essentiel de septembre 2022) a été publié.

Le montant de cette déduction est de 0.50€ par heure supplémentaire.

L'URSSAF a précisé que, pour les journées de RTT rachetées dans le cadre d'un forfait en jours le montant serait de 3.50€ par journée.

Les entreprises concernées par la mesure sont celles ayant un effectif compris entre 20 et moins de 250 salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions s'appliquent aux rémunérations dues au titre des heures supplémentaires réalisées, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

*Décret n° 2022-1506 du 1<sup>er</sup> décembre 2022 (JO du 03/12/2022)*

# HEURES SUPPLÉMENTAIRES EXONÉRÉES EN DSN

Le site net-entreprises en charge du support de la DSN rappelle que les entreprises sont amenées à déclarer le montant net des heures supplémentaires exonérées dans le cadre de la rémunération nette fiscale (RNF).

Pour cela, elle rappelle le coefficient à utiliser, à savoir :

- **Montant net = Montant brut \* (1 - (0.9825\*0.068))** où 0.9825 correspond à l'assiette de la CSG (98.25% du montant brut) et 0.068 correspond au taux de CSG déductible (6.8%).

Cela correspond à un **coefficient de conversion égal à 0.93319**.

# OBLIGATION DE DECLARATION DU C2P (Compte professionnel de prévention)

Nous vous rappelons que lors de la DSN relative à la paie du mois de décembre, les employeurs ont l'obligation de déclarer leurs salariés qui sont exposés aux risques professionnels pris en compte par le C2P (Compte Professionnel de Prévention), qui remplace le compte Pénibilité.

## Quoi ?

Il faut donc déclarer les salariés qui sont exposés à un des risques suivants dans leur travail :

- **Au titre de l'environnement physique agressif :**
  - ✓ En milieu hyperbare ;
  - ✓ Dans des températures extrêmes ;
  - ✓ Dans le bruit ;
- **Au titre du rythme de travail :**
  - ✓ En équipe successives alternantes ;
  - ✓ De nuit ;
  - ✓ Répétitif.

## Quand ?

Cette déclaration au titre du C2P<sup>1</sup> est annuelle et non mensuelle. Elle doit être effectuée chaque année au mois de janvier, avec les DSN du mois de décembre précédent, et, pour l'exposition au titre de l'année venant de se terminer. Les entreprises ont donc jusqu'au **5 janvier ou au 15 janvier de chaque année**, selon l'effectif de leur entreprise, pour déclarer **l'éventuelle exposition ou l'absence d'exposition aux facteurs de risques**.

En cas de départ d'un salarié en cours d'année, la déclaration devra être effectuée le mois suivant son départ, avec la DSN relative au solde de tout compte.

Exemple : si le salarié a quitté l'entreprise en juin, la déclaration sera faite en juillet.

La déclaration peut être modifiée en cas d'erreur, par une DSN jusqu'au mois d'avril de l'année suivant l'année d'exposition.

Si la rectification qui doit être effectuée est en faveur du salarié (exemple : ajout ou remplacement d'un facteur), il est possible de la faire pendant trois années suivant l'année d'exposition.

## Qui ?

Les salariés concernés par cette déclaration sont ceux :

- ✓ Qui ont un contrat de droit privé supérieur ou égal à un mois (CDD, CDI, apprentissage, professionnalisation.....) ;
- ✓ Et dont le contrat est encore en cours à la fin de l'année civile.

<sup>1</sup> C2P : Compte Professionnel de Prévention

DETAILS

Les facteurs de pénibilité au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

**Les facteurs de risques liés au rythme de travail :**

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

# PAIEMENT DU SALAIRE

---

Depuis le 26 décembre 2022, le salaire doit obligatoirement être versé sur un compte dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire. Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Toute infraction est punie d'une amende de troisième classe (2 250€ au plus pour une personne morale).

**Vous devez donc vérifier les RIB transmis par vos salariés pour être certains que le compte sur lequel vous versez leur rémunération est à leur nom, au moins en tant que co-titulaire.**

*LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (JO du 26/12/2021)*

# TEMPS DE TRAJET DES SALARIÉS ITINÉRANTS

---

L'article L3121-4 du code du travail dispose que « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.* »

*Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».*

Aussi, en principe, le temps de trajet pour se rendre au travail n'est pas du temps de travail.

Pour les salariés itinérants, les juges faisaient une appréciation *in abstracto* du temps de trajet du salarié en le comparant à un temps normal de trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail. S'il était jugé inhabituel, il ouvrait droit aux compensations prévues à l'article L3121-4 du Code du Travail.

Suite à une décision de la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne), la Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence dans un arrêt du 23 novembre 2022.

**Elle juge désormais que, lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif, c'est-à-dire quand le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (obligation de prendre les appels par exemple), ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4CT mais sont du temps de travail effectif rémunéré comme tel.**

*Arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 2022, n°20-21.924*

# ÉLECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ

Le Conseil Constitutionnel a censuré par une décision du 19 novembre 2021, la jurisprudence de la Cour de Cassation qui s'appuyait sur l'article L2314-18 du code du travail pour exclure du corps électoral les salariés qui :

- Soit disposaient d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise,
- Soit représentaient effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

La censure prévoyant un délai de survie, l'article L2314-18 du code du travail n'a disparu dans sa forme censurée qu'à compter du 31 octobre 2022.

La loi du 21 décembre 2022 « Marché du travail » a réécrit les articles L2314-18 et -19 du code du travail pour se conformer à la décision du Conseil Constitutionnel.

L'article L2314-18 du code du travail dispose dorénavant que :

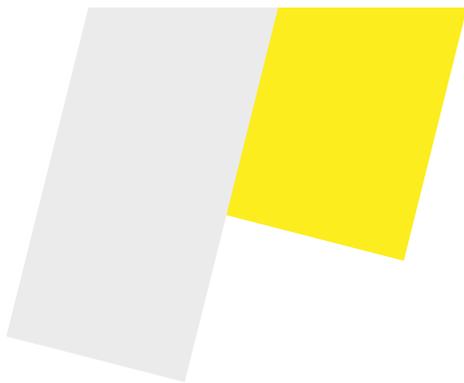
*« Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ».*

L'article L2314-19 du code du travail a été retravaillé pour maintenir une **exclusion de certains salariés uniquement, cette fois, dans le cadre de l'éligibilité** :

*« Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.*

*Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature. »*

*L'OI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 (JO du 22/12/2022)*



Avec notre partenaire



**CAISSE  
D'ÉPARGNE**  
Rhône *Alpes*

[www.gicob.com](http://www.gicob.com)  
04 74 95 22 44 - [gicob@gicob.com](mailto:gicob@gicob.com)

14 route de l'Isle d'Abeau  
38300 BOURGOIN JALLIEU