



*Your way to people success*

---

# NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Avril  
2023

## Focus sur le volet RH de la réforme des retraites.....3

Ce qui change au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	5
Apprentissage.....	9
BOSS.....	10
Démission.....	11
DOETH.....	12
Indemnités kilométriques.....	14
Prélèvement à la source.....	17
RTT.....	18
Titres restaurant.....	19

# Adoption de la réforme des retraites : quelles sont les principales mesures RH ?

## Nouvelles conditions de cas de départ anticipé à la retraite

Nouvelles conditions, à préciser par décret, pour bénéficier des différents cas de retraite anticipée : carrières longues, handicap, incapacité, inaptitude.

## Nouveau régime social des indemnités de mise à la retraite

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

- Contribution patronale de **30%** due uniquement sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations (à ce jour : contribution patronale de 50% due sur la totalité de l'indemnité de mise à la retraite)



## Création d'un nouveau motif de recours au Compte professionnel de prévention (C2P)

**Pour financer un projet de reconversion professionnelle** et accéder à un métier non exposé aux facteurs de risques professionnels du C2P : action de formation, bilan de compétences, VAE.

## Nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

- Exonération de cotisations et de CSG/CRDS dans les limites applicables aux indemnités de licenciement versées hors PSE.
- Contribution patronale de **30%** due uniquement sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations (à ce jour : forfait social de 20% sur la partie exonérée de cotisations)

# Adoption de la réforme des retraites : Focus / 3 mesures RH censurées par le Conseil constitutionnel

## 01.

### Index Senior

- Obligation de publication de l'Index :
  - dès le 1<sup>er</sup> novembre 2023 pour les entreprises  $\geq 1\ 000$  salariés ;
  - dès le 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les entreprises  $\geq 300$  salariés.
- Décret pour fixer les indicateurs de l'Index et les modalités de publication.
- Pénalité financière en l'absence de publication (1% maximum de la masse salariale annuelle).



## 02.

### CDI Senior

- Salarié concerné : demandeur d'emploi de longue durée  $\geq 60$  ans
- Exonération sociale : exonération de la cotisation d'allocations familiales au titre des rémunérations versées durant les 12 premiers mois d'exécution du contrat.

## 03.

### Cotisations AGIRC-ARRCO

- Abandon du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et de la cotisation APEC.

**Censurées au titre de cavaliers législatifs, ces mesures reviendront dans une nouvelle loi au cours de l'année 2023**

# Ce qui change au 1<sup>er</sup> mai 2023 (1/4)

## Revalorisation du SMIC de 2,22%

	SMIC avant le 1 <sup>er</sup> mai 2023	SMIC à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2023
<b>Taux horaire (brut)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 11,27€ <i>(8,51€ à Mayotte)</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>11,52€</b> <i>(8,70€ à Mayotte)</i></li></ul>
<b>Montant mensuel (brut)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 709,28€ pour 35h/semaine <i>(1 290,68€ à Mayotte)</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1 747,20€ pour 35h/semaine</b> <i>(1 319,50€ à Mayotte)</i></li></ul>
<b>Minimum garanti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4,01€</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>4,10€</b></li></ul>

Arrêté du 26 avril 2023

# Ce qui change au 1<sup>er</sup> mai 2023 (2/4)

## Revalorisation des taux plancher des allocations d'activité partielle

	Activité partielle de droit commun	APLD
Taux horaire minimal de l'allocation employeur avant le 1 <sup>er</sup> mai 2023	• 8,03€	• 8,92€
<b>Taux horaire minimal de l'allocation employeur au 1<sup>er</sup> mai 2023</b>	<b>• 8,21€</b>	<b>• 9,12€</b>

Décret 2023-322 du 28 avril 2023



# Ce qui change au 1<sup>er</sup> mai 2023 (3/4)

## Evolution de la part patronale des taux de cotisations CNIEG

- La Caisse nationale des industries électriques ou gazières (CNIEG) a modifié **les taux de cotisation pour l'exercice 2023** (1<sup>er</sup> mai 2023 au 30 avril 2024)
- Les nouveaux taux (*cf. slide suivante*) sont applicables **sur les rémunérations de mai 2023** et sont à déclarer dans **la DSN de mai**, exigible le 5 juin ou le 15 juin 2023.

[Urssaf.fr](https://urssaf.fr)



# Ce qui change au 1<sup>er</sup> mai 2023 (4/4)

## Evolution de la part patronale des taux de cotisations CNIEG

Cotisations	Taux de la cotisation			Période de validité du taux de la cotisation	CTP à déclarer
	Taux global	Taux part patronale	Taux part salariale		
Cotisation complémentaire d'assurance maladie complémentaire	1,96 %	1,28 %	0,68 %	À compter du 01/01/2023	710
Cotisation de solidarité	1,15 %		1,15 %	À compter du 01/01/2021	720
Cotisation d'équilibre sur les pensions	2,25 %		2,25 %	À compter du 01/01/2023	750
Cotisation vieillesse légale régime de droit commun	39,84 %	27,06 %	12,78%	À compter du 01/05/2023	912
Cotisation spécifique vieillesse et autres risques	2,80 %	2,80 %		À compter du 01/05/2023	913
Cotisation spécifique vieillesse et autres risques - cas particulier	42,64 %	29,86 %	12,78 %	À compter du 01/05/2023	210
Cotisation prestation complémentaire d'invalidité	0,34 %	0,34 %		À compter du 01/05/2023	936
Cotisation petit pool	8,50 %	8,50 %		À compter du 01/05/2023	955



# Apprentissage

## Le versement de la fraction solde de la taxe d'apprentissage doit être réalisé sur la DSN d'avril 2023

- Pour rappel, les URSSAF sont désormais compétentes pour recevoir le **paiement de la fraction solde de la taxe d'apprentissage** (cf. Newsletter Janvier 2023).
- Les employeurs doivent déclarer et payer la taxe d'apprentissage 2022 en DSN à destination de l'URSSAF et/ou la MSA :
  - mensuellement en 2022 pour la part principale ;
  - **sur la DSN d'avril 2023 pour le solde (exigible le 5 ou 15 mai 2023).**
- Par communiqué du 19 avril 2023, le GIP-MDS précise que :
  - les entreprises répartissent les fonds aux établissements et formations qu'ils souhaitent soutenir.
  - cette répartition se fera à partir du **25 mai 2023** sur la plateforme SOLTéA. Toutes les informations nécessaires sont disponibles sur le site <https://www.soltea.education.gouv.fr/>.

Net-entreprises – 19 avril 2023



# BOSS

## Les mises à jour du BOSS

Thèmes	Mise à jour
<b>Protection sociale complémentaire</b> <i>BOSS, Protection sociale complémentaire, §1030</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>En l'absence de mention expresse dans la convention ou l'accord de branche agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC :</b><ul style="list-style-type: none"><li>→ les entreprises sont dans l'obligation d'inclure les assimilés cadres dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.</li></ul></li></ul>



# Démission

## Le salarié en abandon de poste peut être considéré démissionnaire : publication du décret d'application

- Mesure prévue par la loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022, le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 en prévoit les modalités pratiques :

Salariés concernés	Procédure à suivre pour la présomption de démission
<ul style="list-style-type: none"><li>• Salariés en CDI</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Envoi par l'employeur d'une mise en demeure en LRAR (ou remise en main propre) au salarié qui a abandonné son poste.</li><li>2. La mise en demeure vise à demander au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur (délai qui ne peut pas être inférieur à 15 jours). Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.</li><li>3. Le salarié peut justifier son abandon de poste par un motif légitime : raisons médicales, droit de retrait, droit de grève, etc.</li><li>4. Sans justification, le salarié est présumé démissionnaire à l'expiration du délai mentionné dans la mise en demeure.</li><li>5. Le salarié peut contester la rupture du contrat de travail devant le conseil de prud'hommes qui rendra une décision dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.</li></ol>



## Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés : quelle est la contribution due en l'absence de déclaration ? (1/2)

- En cas d'absence de déclaration annuelle, les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont désormais redevables d'une contribution forfaitaire provisoire prévue par le décret n° 2023-296 du 20 avril 2023.
- Le montant de cette contribution est obtenu avec la formule de calcul suivante :

**Contribution** = Coefficient applicable en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise x (nb de bénéficiaires OETH devant être employés - nombre de bénéficiaires OETH déclarés par l'employeur au cours de l'année) + 25%

- La majoration ci-dessus de 25% est augmenté de 5 points à chaque échéance non déclarée consécutive.
- La contribution est notifiée avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être souscrite (ex : avant le 31 décembre 2023, pour la déclaration à souscrire pour le 5 ou 15 mai 2023 relative à l'OETH 2022).
- Si l'employeur effectue sa DOETH après la notification de la contribution, le montant de la contribution due est régularisé en conséquence. Il est redevable d'une majoration de retard de 8 % sur ce montant.



# DOETH

## Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés : quelle est la contribution due en l'absence de déclaration ? (2/2)

- Pour les employeurs qui, au 22 avril 2023, n'ont pas rempli leurs obligations déclaratives au titre de l'année 2020 ou 2021 : ils peuvent régulariser leur situation au plus tard dans la DSN de juin à souscrire en juillet 2023 (le 5 ou le 15). Dans ce cas, ils ne seront pas redevables de la contribution forfaitaire provisoire.
- Autre nouveauté du décret précité, la DOETH est à souscrire désormais via la DSN Avril de l'année suivant celle au titre de laquelle la DOETH est effectuée (ex : DSN Avril 2023 pour la DOETH 2022).

Décret n° 2023-296 du 20 avril 2023



# Indemnités kilométriques

Publication du barème fiscal des indemnités kilométriques pour l'imposition des revenus de l'année 2022

## TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d * 0,529$	$(d * 0,316) + 1065$	$d * 0,370$
4 CV	$d * 0,606$	$(d * 0,340) + 1330$	$d * 0,407$
5 CV	$d * 0,636$	$(d * 0,357) + 1395$	$d * 0,427$
6 CV	$d * 0,665$	$(d * 0,374) + 1457$	$d * 0,447$
7 CV et plus	$d * 0,697$	$(d * 0,394) + 1515$	$d * 0,470$

d représente la distance parcourue en kilomètres



# Indemnités kilométriques

Publication du barème fiscal des indemnités kilométriques pour l'imposition des revenus de l'année 2022

## TARIF APPLICABLE AUX MOTOCYCLETTES

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d * 0,395$	$(d * 0,099) + 891$	$d * 0,248$
3,4 ou 5 CV	$d * 0,468$	$(d * 0,082) + 1158$	$d * 0,275$
plus de 5 CV	$d * 0,606$	$(d * 0,079) + 1583$	$d * 0,343$

d représente la distance parcourue en kilomètres



# Indemnités kilométriques

Publication du barème fiscal des indemnités kilométriques pour l'imposition des revenus de l'année 2022

## TARIF APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS

Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
$d * 0,315$	$(d * 0,079) + 711$	$d * 0,198$

d représente la distance parcourue en kilomètres

Arrêté du 27 mars 2023



# Prélèvement à la source

## Seules les IJSS de temps partiel thérapeutique AT/MP seront soumises au PAS à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

- Le GIP-MDS a mis à jour la fiche DSN n° 1851 pour indiquer que, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, **seules les IJSS de temps partiel thérapeutique AT/MP seront soumises au PAS** (à hauteur de 50% du net imposable) et selon les mêmes règles que les indemnités journalières AT/MP.
- Le montant d'IJSS de temps partiel thérapeutique AT/MP devra être intégré au montant soumis au PAS (rubrique « Montant soumis au PAS - S21.G00.50.013 »).
- Les IJSS de temps partiel thérapeutique maladie (ALD / maladie ordinaire) ne seront pas soumises au PAS.
- En situation de versement d'IJSS de temps partiel thérapeutique maladie ordinaire, le salarié a la possibilité d'effectuer un versement spontané de PAS (versement d'un acompte de PAS) à partir de son espace personnel accessible via [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr).

[Net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr) – fiche DSN 1851



## Monétisation des jours de RTT : que faire en cas d'impossibilité d'imputer la totalité de la réduction des cotisations salariales ?

- Prévus par la loi « Pouvoir d'achat », les jours de RTT peuvent faire l'objet d'un **dispositif de monétisation** à la demande du salarié. Ces jours de RTT monétisés bénéficient d'un régime social de faveur et notamment la réduction de cotisations salariales applicable aux heures supplémentaires.
- Dans certaines situations, le montant de cotisations salariales dues n'est pas suffisant pour imputer la totalité de la réduction des cotisations salariales : le montant de la réduction de cotisations salariales calculé sur la rémunération de ces sommes peut être supérieur au montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues sur le mois.
- Dans ce cas, le GIP-MDS autorise **le report de l'éventuel reliquat de la réduction sur le mois suivant** celui du rachat des jours de RTT dans la limite des cotisations salariales éligibles.
- En cas de cumul de rachat de JRTT et de paiement d'heures supplémentaires sur la même période : **le CTP 003** (ou 078 pour les régimes spéciaux) de réduction heures supplémentaires est à prioriser par rapport au CTP 096 (ou 076 pour les régimes spéciaux) dédié à la réduction du rachat de JRTT.



# Titre-restaurant

## Une demi-journée travaillée peut conduire à l'attribution d'un titre-restaurant

- Dans cette affaire :
  - Un salarié travaille sur 4 jours et demi.
  - Il demande à bénéficier d'un titre restaurant pour chaque demi-journée travaillée.

### Décision de la Cour de cassation :

- Aucune disposition contractuelle ou conventionnelle n'impose au salarié d'effectuer ses quatre heures de travail de façon continue.
- Les horaires de travail du salarié recoupe nécessairement la pause déjeuner, dans la plage horaire fixée par l'employeur : un repas est bien compris dans l'horaire de travail journalier de la demi-journée travaillée (même si le salarié n'a pas pris effectivement sa pause déjeuner).
- **Compte tenu de ces éléments :**
  - **Une demi-journée travaillée ne fait pas obstacle à l'attribution d'un titre-restaurant.**



Le présent document HR Path (son contenu et sa forme) est protégé par le droit en vigueur en France. Les informations présentes sur le document peuvent être reproduites et imprimées sous réserve de :

- n'utiliser de telles informations qu'à des fins personnelles et en aucun cas à des fins commerciales ;
- ne pas modifier de telles informations ;
- reproduire sur toutes copies la mention des droits d'auteur ("le copyright"). Toute autre utilisation doit faire l'objet de droit d'auteur : sa reproduction ou sa diffusion, sans autorisation écrite de la part du groupe HR Path constitue une contrefaçon passible de sanctions pénales.

## HR Path

Tour Franklin 11<sup>ème</sup> étage  
100-101 Terrasse Boieldieu  
92042 Paris La Défense Cedex  
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

