



**ORDYAL**

EXPERTISE / COMPTABLE

# Newsletter Sociale

20 janvier 2023

*Etre accompagné pour réussir*



# Sommaire

- ▶ Principale mesure de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023
- ▶ Principales mesures de la loi Marché du travail
- ▶ Aide à l'embauche des alternants (contrats d'apprentissage et professionnalisation)



# Principale mesure de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023

## Titres restaurant : part patronale exonérée pour 2023



Pour rappel, la participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant :

- Est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre
- Et ne dépasse pas une valeur forfaitaire maximale par titre-restaurant

Cette limite forfaitaire maximale est revalorisée, chaque année.

La loi de finances avait porté cette valeur à 5,92 € par titre (+ 4 %), pour les titres-restaurant émis du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2022,

La loi de finances pour 2023 revalorise la valeur forfaitaire maximale de participation patronale aux titres-restaurant susceptible d'être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu à **6,50 € au 1er janvier 2023**.



# Principales mesures de la loi Marché du travail

## Présomption de démission en cas d'abandon de poste

Le salarié sera présumé avoir démissionné lorsqu'il **abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après mise en demeure de son employeur**, adressée par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La mise en demeure doit demander au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur, qui ne pourra être inférieur à un minimum qui sera fixé par décret. À l'expiration de ce délai, le salarié sera **présumé avoir démissionné** s'il ne reprend pas son poste.

La présomption de démission pourra être renversée par le salarié qui saisira le conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail (il devra établir que son absence n'est pas un abandon volontaire de poste et qu'elle est justifiée).

A NOTER : certaines situations d'absence légitimes ne peuvent pas être qualifiées d'abandon de poste (exercice du droit de retrait, du droit de grève, état de santé).

Si le salarié est reconnu démissionnaire, parce qu'il n'a pas repris son poste à l'issue du délai fixé par l'employeur et qu'il n'agit pas en justice, ou parce qu'il échoue à renverser la présomption de démission, **il n'aura pas droit aux allocations chômage**.



Un décret à venir précisera les modalités de ces dispositions



# Principales mesures de la loi Marché du travail

## Refus de CDI après un CDD ou une mission d'intérim

La loi souhaite inciter les salariés en CDD ou en mission d'intérim dans une entreprise à accepter le CDI qu'elle leur propose à l'issue de leur contrat ou mission.

Ce CDI doit remplir certaines conditions :

- CDI suivant un CDD : il doit être proposé 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
- CDI suivant une mission d'intérim : il doit être proposé pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail

L'employeur (ou l'entreprise utilisatrice), qui propose au salarié en CDD (ou en mission d'intérim) de poursuivre la relation contractuelle par un CDI remplissant les conditions précitées, doit faire cette **proposition par écrit**.

Si le salarié refuse le CDI, l'employeur (pour un CDD) ou l'entreprise utilisatrice (pour un intérimaire) doit en **informer Pôle emploi**, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Un salarié en CDD ou en intérim qui, au cours des 12 mois précédents, **a refusé par 2 fois une proposition de CDI** pour occuper le même emploi ou un emploi similaire dans les conditions précitées, **n'a pas droit à l'allocation chômage (sauf exceptions)**.



Un décret à venir  
précisera les modalités  
de ces dispositions



# Principales mesures de la loi Marché du travail

## Elections du CSE

Une nouvelle évolution relative aux modalités des élections du Comité Social et Economique (CSE) a été introduite dans la loi :

**Éligibilité** : les salariés disposant d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE sont inéligibles.

**Électorat** : tous les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques sont électeurs (y compris ceux assimilés à l'employeur).



# Aide à l'embauche des alternants pour 2023



## Aide unique à l'apprentissage

L'aide unique prévue par le code du travail au titre des contrats d'apprentissage reste réservée aux entreprises de moins de 250 salariés.

Pour rappel, elle concerne les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle :

- Equivalant au plus au baccalauréat en principe
- Ou pouvant aller jusqu'au niveau 5 (soit Bac + 2) en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon

Le décret prévoit de remplacer l'aide actuelle, étalée sur 3 ans, par une aide d'un montant maximum de 6 000 € pour les contrats conclus **à partir du 1er janvier 2023**. Ces 6 000 € maximum sont attribués au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage

L'employeur suivra la procédure prévue par le code du travail pour l'aide unique à l'apprentissage, laquelle est inchangée (transmission du contrat à l'OPCO, dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, etc.)

L'aide sera **versée mensuellement**, par l'Agence de service et de paiement (ASP).

# Aide à l'embauche des alternants pour 2023

## Maintien de l'aide exceptionnelle pour l'année 2023

Le nouveau dispositif concerne les contrats d'apprentissage conclus **entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023** avec des salariés âgés **de moins de 30 ans** (condition d'âge appréciée à la date de conclusion du contrat) .

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide viserait les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent :

- Au moins au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, soit au moins bac+ 2
- Et au maximum au niveau 7

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, le contrat devra viser la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 (bac + 5) du cadre national des certifications professionnelles.

Ces de 250 salariés et plus doivent également justifier d'un **pourcentage minimal d'alternants** pour prétendre à l'aide.

Trois catégories de contrats ouvrent droit à l'aide :

- Les contrats visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7
- Les contrats préparant à un certificat qualification professionnelle
- Les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel

L'aide serait de **6 000 € maximum**, au titre de la première année d'exécution du contrat





**Le service social se tient à votre disposition**



*Etre accompagné pour réussir*