
ACTUALITÉ SOCIALE :

NOUVEAUTÉS ET INFORMATIONS IMPORTANTES DE DÉBUT D'ANNÉE

Vous trouverez ci-dessous un ensemble d'informations sur les nouveautés applicables en matière sociale pour l'année 2023.

Nous en profitons également de ce courrier pour vous rappeler certaines obligations et les documents que vous devez nous communiquer dans les plus brefs délais.

Nous vous remercions par avance de votre attention et nous restons à votre écoute pour tout complément d'information.

La mutuelle d'entreprise

La réglementation impose à chaque employeur d'affilier ses salariés à une mutuelle santé. Chaque salarié a l'obligation d'y adhérer sauf s'il justifie d'un cas de dispense prévu par l'acte de mise en place (décision unilatérale ou convention collective).

En cas de dispense du salarié, vous devez :

- Vérifier **chaque année** que le salarié entre bien dans un cas de dispense autorisée
- Récupérer **obligatoirement chaque année** un justificatif de dispense d'affiliation (attestation de mutuelle groupe du conjoint, attestation de mutuelle individuelle valable uniquement jusqu'à la date d'anniversaire)

Dans le cas d'une mise en place par décision unilatérale, merci de **communiquer à votre gestionnaire de paie** l'acte juridique.

Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf. En cas d'impossibilité de fournir les justificatifs requis, les exonérations de cotisations sociales sur la contribution patronale pourront être remises en cause.

Depuis le 1er janvier 2021, le panier « 100 % santé » est étendu pour certaines dépenses d'optique médicale, aux aides auditives et à d'autres soins dentaires prothétiques. Nous vous préconisons de veiller à la conformité de votre contrat avec cette nouvelle obligation.

Cotisation spécifique à votre entreprise à communiquer à votre gestionnaire de paie :

- Taux de mutuelle 2023
- Taux de prévoyance 2023
- Taux d'accident du travail 2023



Obligation d'emploi et déclarative des travailleurs handicapés

Depuis de la période d'emploi de janvier 2020, toutes les entreprises, **quel que soit leur effectif, doivent déclarer mensuellement le statut de travailleur handicapé** de leurs salariés via la DSN.

La déclaration est imposée à tous les employeurs privés (aucune notion d'effectif) et transmise via la DSN (Déclaration Sociale Nominative) tous les mois.

En tant que tiers déclarant, et quel que soit l'effectif de l'entreprise, nous avons l'obligation de déclarer pour votre compte les salariés bénéficiaires.

Dans ce contexte, **il convient d'identifier les bénéficiaires de cette obligation d'emploi et de transmettre à votre gestionnaire de paie** les informations nécessaires, à chaque fois que vous aurez connaissance d'un nouveau bénéficiaire au sein de votre société.

Aussi, si votre entreprise est concernée par la contribution, nous vous encourageons à entamer des démarches afin de diminuer le coût de la contribution (contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, travaux spécifiques...).

Dans le cas où votre entreprise a engagé des démarches, merci de **transmettre à votre gestionnaire de paie les justificatifs** afin de pouvoir déduire ces dépenses lors de la déclaration annuelle.

Abonnement transport

La réglementation prévoit l'obligation de rembourser 50% du coût de l'abonnement transport en commun utilisé par vos salariés pour venir sur leur lieu de travail.

Pour ce faire il vous faut donc conserver dans leur dossier :

- Une photocopie de leur carte d'abonnement
- Une photocopie de la facture acquittée

Ces documents vous seront demandés en cas de contrôle Urssaf.

Exonération JEI (Jeune Entreprise Innovante)

Nous vous remercions de nous transmettre une liste nominative de vos collaborateurs entrant dans le champ d'application de l'exonération JEI, au 1er janvier 2023.

Heures supplémentaires et complémentaires

Ces heures ouvrent droit à certaines exonérations salariales et patronales.

L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement, en cas de contrôle, un document permettant d'assurer le suivi détaillé des heures effectuées. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des exonérations sociales et fiscales.

Durée du travail

Le code du travail fixe une durée maximale du travail quotidienne et hebdomadaire :

- **Durée quotidienne maximale** : 10 heures
- **Durée hebdomadaire maximale** : 48 heures au cours d'une même semaine. Toutefois, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 44 heures
- **Durée minimale de repos entre 2 journées** : 11 heures
- **Durée minimale de repos hebdomadaire** : 35 heures
- **Contingent annuel d'heures supplémentaires** : 220 heures
Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, en complément de la rémunération de ces heures :
 - o 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent,
 - o ou 100% de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le code du travail et certaines conventions collectives prévoient un régime particulier et admettent des dérogations à ces durées maximales.

En cas de dépassement, l'entreprise peut être soumise à des sanctions pénales et entraîner la suppression des exonérations afférentes

Repos Forfait Jour

La durée de travail du salarié au forfait jour n'est pas comptabilisée en heures. Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année :

- Le forfait jour continue de **bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire**
 - l'employeur **doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail
 - L'employeur doit également s'assurer **de la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle**
- Les salariés au forfait jour **travaillent un certain nombre de jours dans l'année**
- Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés fixés dans leur convention, **ils bénéficient de jours de repos**
- **Le nombre de jours de repos varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours fériés** qui tombent sur des jours pouvant être travaillés



Selon l'hypothèse d'une convention fixant 218 jours de travail pour un salarié travaillant du lundi au vendredi et ayant 5 semaines de congés payés, dont la convention de forfait est établie sur la base d'une année civile, **le salarié au forfait jour bénéficie de 8 jours de repos en 2023 (ou de 9 repos si la journée de solidarité est travaillée)**

Si vous vous situez dans une autre hypothèse, le service social du cabinet BBM reste à votre disposition pour vous accompagner dans cette mission.

Déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Ce dispositif permet à certaines professions de pouvoir faire bénéficier à leur salarié le bénéfice d'un abattement sur leurs cotisations (BTP, VRP, Artistes, etc...).

Pour bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique, les salariés doivent :

- faire partie d'une des professions listées par la réglementation (Exemple : BTP, VRP, Artistes, Propreté, etc...)
- donner leur consentement annuel par courrier
- et, à **partir du 1^{er} janvier 2023**, supporter effectivement des frais lors de leur activité professionnelle,

En cas d'application de la DFS, vous devrez disposer à compter du 1^{er} janvier 2023 des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Dans le cas contraire, l'application du dispositif ne peut pas être applicable à votre salarié.

Toutefois, **une dérogation est accordée à certains secteurs où une sortie progressive de la DFS est applicable : BTP, Propreté, Aviation Civile, Transport routier de marchandises, Journalistes**

- Ces 5 secteurs continuent à bénéficier de la DFS même en l'absence de frais professionnels engagés par les salariés
- Si l'accord écrit du salarié a été obtenu en 2022 ou 2023, il couvre alors la totalité de la période restant à couvrir jusqu'à l'extinction du dispositif. Le consentement écrit pour toute nouvelle embauche en 2023 restera applicable.

Chiffres

SMIC :

- Taux horaire du SMIC : **11,27 €**
- Montant mensuel pour un temps plein 35 heures : **1 709,28 €**

Minimum Garanti : **4,01 €**

Plafond Mensuel Sécurité Sociale : **3 666 €**

Part patronale maximale exonérée de cotisations pour les titres restaurants : **6,50 €**

La participation patronale doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur faciale.

Gratification horaire stagiaire : **4,05 €**

La gratification versée est exonérée de cotisations pour sa fraction ne dépassant pas ce seuil.



Montant maximum Indemnité Journalière Sécurité Sociale :

- Maladie : **50,58 €**
- Maternité, paternité, adoption : **95,22 €**
- Accident du travail :
 - o Pour les 28 premiers jours indemnisés : **220,14 €**
 - o A partir du 29ème jour indemnisé : **293,51 €**

En cas d'arrêt de travail, le salarié doit envoyer son arrêt de travail dans les 48 heures à la CPAM. En cas d'envoi tardif, l'indemnisation peut être diminuée jusqu'à 50%.

En cas d'accident du travail, l'employeur doit le déclarer dans les 48 heures auprès de la CPAM.

Votre gestionnaire de paie reste à votre disposition pour tout complément d'information.

MESURES SOCIALES DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023

Publication au Journal officiel du 24 décembre 2022

A) Traitement des arrêts de travail dérogatoires covid-19

Prolongation du dispositif de régime dérogatoire au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 et nouvelles conditions pour bénéficier des arrêts de travail Covid-19 (avoir un résultat positif suite à un test PCR et antigénique et être dans l'impossibilité de télétravailler), sans renouvellement du dispositif d'arrêt de travail pour garde d'enfant positif au virus.

B) Règles applicables aux contrôles Urssaf et MSA

1. Limitation de la durée des contrôles des entreprises de moins de 20 salariés

Le contrôle URSSAF ne peut pas 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, sauf exceptions (travail dissimulé ; obstacle à contrôle ; abus de droit ; constat de comptabilité insuffisante ou de documentation inexploitable).

2. Les agents URSSAF pourront utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle d'une autre entreprise d'un même groupe

C) Lutte et sanctions contre le travail dissimulé renforcées

En cas de condamnation du donneur d'ordre à annulation des exonérations et réductions sociales dont il a bénéficié au titre de ses propres salariés, cette sanction peut, depuis le 1^{er} janvier 2023, être modulée en considération de la gravité de la méconnaissance du devoir de vigilance et de l'importance du montant de la fraude constatées, dans les proportions jusqu'alors fixées (15.000,00 € pour les personnes physiques et 75.000,00 € pour les personnes morales), sauf cas de récidive.

Le donneur d'ordre pourra bénéficier d'une **réduction du taux de majoration en cas de paiement des sommes redressées sous 1 mois** suivant la mise en demeure ou si un plan d'échelonnement est accepté dans les mêmes délais.

MESURES SOCIALES DE LA LOI DE FINANCE POUR 2023

Publication au Journal officiel du 31 décembre 2022

- A) Titres-restaurant : revalorisation de la valeur forfaitaire maximale de part patronale susceptible d'exonération pour 2023 à 6,50 €**

- B) Abondements au PEE : un an de plus pour l'exonération de forfait social**

Les abondements patronaux complétant les versements volontaires des salariés, dans la perspective de l'acquisition de titres de l'entreprise, bénéficient à nouveau pour l'année 2023 d'un non-assujettissement au forfait social.

- C) CPF : participation obligatoire du titulaire au financement de sa formation**

Un mécanisme de "**reste à charge**" pour les salariés utilisant leur CPF est instauré (hors demandeurs d'emploi et salariés en projet co-construit avec l'employeur), dont les modalités de mise en œuvre seront fixées par décret.

- D) Activité partielle : salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France**

L'employeur peut recourir à l'activité partielle lorsqu'il est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.

Cette disposition s'applique aux demandes d'autorisation adressées à compter du 1er janvier 2023 et au titre des heures chômées à compter de la même date.

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter.