

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email,  
[suivez ce lien](#)



# Lettre d'Info Social n°86

1<sup>er</sup> bimestriel 2023

## AU SOMMAIRE :

- I 01 | Brève(s) du mois
- I 02 | Dossier du mois :  
*Loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne – dite loi DDADUE du 9 mars 2023*
- I 03 | Crèche d'entreprise
- I 04 | Chiffres clés 2023
- I 05 | Mettre un terme au Télétravail
- I 06 | De la Blague à l'Amende

## I 01 | Brève(s) du mois

- ▶ **Bonus – malus** : Prolongation jusqu'au 31 août 2024 du bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage.
- ▶ **COVID-19** : Le 1er février 2023 sonne la fin des arrêts dérogatoires en cas de COVID-19, ainsi que l'isolement systématique.
- ▶ **Recouvrement des cotisations AGIRC ARRCO par l'URSSAF** : La LFSS 2023 abandonne le recouvrement des cotisations retraite par l'URSSAF, qui avait été reporté au 1er janvier 2024.
- ▶ **Déclaration accident du travail** : Il est désormais possible d'émettre des réserves sur le caractère professionnel d'un accident en ligne.

► **Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage** : L'URSSAF communiquera, aux entreprises, à compter du 24 février 2023 les effectifs permettant de calculer cette contribution.

► **Net Social** : A compter du 1er juillet 2023, une nouvelle mention sur le bulletin de paie deviendra obligatoire, le montant net social.



## I 02 | Dossier du mois

◆ **Loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne dite loi DDADUE du 9 mars 2023**



*Cette loi porte Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne, dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (JO 10-3-2023).*

*Cette loi transpose des directives européennes dans notre droit national. Certains de ces textes sont applicables dès la promulgation de celle-ci, d'autres à des dates différées, enfin d'autres sont en attente de décrets d'applications.*

► **Sont applicables sans décrets, dès le 10 mars 2023**

**1/ Congé paternité** : nouvel article du Code du travail -Art.L.1225-35-2 qui assimile cette absence à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Ainsi, le congé de paternité est assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation, lorsque celle-ci est effectuée proportionnellement à la durée de présence.

**2/ Congé parental d'éducation :** la date d'ancienneté d'un an pour bénéficier de ce congé est déconnectée de la date de naissance de l'enfant ou d'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Désormais, le congé parental d'éducation devient accessible à tout salarié dès lors qu'il justifie d'une ancienneté minimale d'un an.

L'article L.1225-54 modifié confirme les règles applicables en matière d'ancienneté.

→ La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

→ La durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté

---

**3/ Congé de présence parental :** Le bénéficiaire conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

► **Est applicable à compter du 10 septembre 2023**

---

**Période d'essai :** Les accords de branches conclus avant le 26 juin 2008 prévoyant des durées de périodes d'essai supérieures à celles fixées par l'article L.1221-21 du code du travail sont supprimés à compter du 10 septembre 2023.

► **Sont en attente de décrets avant leur application**

---

**1/ Liste des informations principales relatives à la relation de travail à transmettre à communiquer au salarié :** l'article.L.1221-5-1 du code du travail est créé et précise la remise par écrit aux salariés de ces informations ; la liste, elle-même, sera précisée ultérieurement par décret.

→ Un salarié qui n'aura pas reçu les informations mentionnées pourra saisir le juge compétent afin de les obtenir après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis. Ces modalités seront fixées par décret.

→ Les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date de promulgation de la loi pourront demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations prévues à l'article L. 1221-5-1 du code du travail. Ces modalités seront fixées par décret.

**2/ Information des salariés en contrat précaire sur les postes en CDI à pourvoir :** l'employeur devra informer les salariés en CDD ou en CTT ayant une ancienneté de plus de 6 mois des postes en CDI à pourvoir. Ces modalités seront fixées par décret.



## I 03 | Les crèches d'entreprise

Pour les parents qui doivent concilier travail et vie de famille, la recherche d'un mode de garde pour leurs enfants de 2 mois à 3 ans, apparaît comme un véritable parcours du combattant.

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à réserver des places en crèches pour les enfants de leurs salariés.

**1/ Qu'est-ce qu'un berceau d'entreprise ?** Ce sont des places en crèche financées en partie par l'employeur. Celles-ci sont réservées pour les enfants de ses salariés. En contrepartie l'entreprise bénéficie d'avantages fiscaux.

---

### **2/ Quelles entreprises peuvent en bénéficier ?**

- Les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu.
  - Les entreprises soumises à l'impôt les sociétés.
  - Les sociétés civiles professionnelles.
  - Les établissements publics et associations soumis à l'impôt sur les sociétés.
- 

### **3/ Quelles aides pour l'employeur ?**

- **Le crédit d'impôt famille**

Il permet de déduire 50% des dépenses liées à la réservation de berceaux en crèches pour les salariés.

- **L'impôt sur les sociétés**

La participation financière de l'entreprise est déductible de 25 % de l'impôt sur les sociétés.

- **Reste à charge**

Le reste à charge pour l'entreprise est de 25 % du prix initial de la place en crèche.

***Les entreprises créant ou réservant une crèche pour leurs salariés bénéficient dans le cadre du dispositif contrat enfance entreprise une***

**subvention à hauteur de 55% des sommes engagées par l'entreprise chaque année.**

---

#### **4/ Quels sont les avantages ?**

→ **Pour l'employeur**

- Augmentation du rendement et de la productivité
- Fiscalité avantageuse
- Fidélisation de vos salariés et réduction du turn-over
- Moins d'absentéisme et de retard pour les parents
- Développer une image de l'entreprise socialement responsable

→ **Pour le salarié**

- Bénéficie du crédit d'impôt
  - Améliore leur performance et leur bien-être au travail
  - Meilleure équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- 

#### **5/ Pour conclure, est-ce un avantage en nature ?**

Oui, si et seulement si l'employeur attribue une aide financière à ses salariés pour leur frais de garde sous forme de :

- Chèque emploi service
- Versement d'une somme d'argent

**⚠ Attention** : Il y a un plafond maximum par salarié de 2 301 € par an au 1er janvier 2023 (en attente de publication), en cas de dépassement la fraction excédentaire sera soumise à cotisations sociales, taxes et prélèvement à la source.

## **I 04 | Les chiffres au 1er janvier 2023**

SMIC horaire brut	11,27 €
SMIC mensuel brut 35 heures	1709,28 €
Plafond annuel de la sécurité sociale	43 992 €
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 666 €
Minimum Garanti	4,01 €
Taux horaire exonéré stagiaire	4,05 €
Abattement mensuel contrat court PAS	688 €
RSA personne seule sans enfant	598 ,54 €
Part patronale exonérée pour les titres restaurant (en valeur absolue)	6,50 €
Déduction Forfaitaire TEPA	1,50€ par Heures sup (- 20 salariés) 0,50€ par Heures sup (+ 20 salariés < 250 salariés)
Réduction Fillon	0,3191 entreprises soumises au FNAL 0,1% 0,3231 entreprises soumises au FNAL 0,5% (Taux d'imputation AT/MP fixé à 0,55%)

## I 05 | Mettre un terme au Télétravail

Le télétravail est un outil d'organisation du travail moderne et efficace, outre que de nombreux salariés sont demandeurs à être placés en télétravail, mais il est parfois nécessaire d'y mettre un terme pour réinstaurer le travail en présentiel.

Plusieurs situations doivent être distinguées.

### 1. Le télétravail dans le cadre d'une charte.

L'accord national interprofessionnel relatif au télétravail du 26 novembre 2020 préconise la mise en place d'une charte télétravail prévoyant les conditions dans lesquelles le télétravail est mis en place, exécuté, et suivi.

Il est dans ce cadre pertinent de prévoir plusieurs clauses pouvant permettre de remettre en cause le télétravail :

→ **a** / la clause de réversibilité. Cette clause permet à l'entreprise de mettre un terme au télétravail en cas de difficulté d'ordre organisationnel, professionnel ou autre.

→ **b** / La durée du télétravail. Le point est cette fois de prévoir que le passage du salarié au télétravail est prévu pour une durée limitée. Ainsi, si l'entreprise ne souhaite pas renouveler l'expérience, le télétravail prend fin.

→ **c** / Evaluation et entretien. Il est nécessaire de prévoir un entretien d'évaluation du télétravail. Il s'agira là de faire le point de la situation du salarié spécifiquement sur le télétravail (autonomie, qualité de travail, performance). L'entreprise pouvant mettre un terme au télétravail si l'évaluation du salarié dans ce cadre n'est pas positive.

## **2. Télétravail dans le cadre du contrat de travail.**

Dans l'hypothèse où l'organisation du travail dans le cadre du télétravail est prévue par le contrat de travail, l'entreprise ne peut y mettre un terme de manière unilatérale. Il s'agit alors en effet d'un mode d'organisation du travail fixé de manière contractuelle, toute modification nécessite en effet un avenant.

## **3. Télétravail convenu d'un commun accord.**

Le télétravail peut encore être mis en place par un accord non formalisé spécifiquement. Le salarié et l'employeur s'accordent sur un mode de fonctionnement incluant le télétravail.

Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut unilatéralement décider de modifier cette organisation sans l'accord du salarié. La Cour de Cassation aux termes de deux arrêts des 13 février 2013 et 12 février 2014 a précisé que lorsque les parties au contrat ont convenu qu'une partie de l'activité du salarié serait réalisée à son domicile, cette organisation conventionnelle ne peut être modifiée sans l'accord du salarié.

Il faut en conséquence être vigilant dans cette hypothèse et vérifier dans quelles conditions le télétravail a été mis en place.

## **4. Management Préconisations**

La solution protectrice pour l'entreprise est en conséquence double :

→ Mise en place d'une charte télétravail prévoyant les conditions d'accès au télétravail, d'organisation du télétravail et réversibilité.

→ Mise en place d'un avenant temporaire et pour une durée limitée sur le télétravail.

Le retour au présentiel sera ainsi anticipé et prévu sans que le salarié ne puisse alors s'y opposer.

# **I 06 | De la Blague à l'Amende**

Le Code du Travail prévoit des dispositions particulières relatives aux agissements sexistes, mais aussi des sanctions pénales.

Quand une blague, à priori pas drôle, peut conduire son auteur devant le Tribunal Correctionnel.

## **1. Agissements Sexistes.**

Le Code du Travail interdit bien entendu les faits de Harcèlement Moral et Harcèlement Sexuel, mais aussi les agissements sexistes.

L'article L1142-2-1 du Code du Travail définit l'agissement sexiste comme : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou



de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

Ainsi, une blague peut être considérée comme un agissement sexiste et valoir à son acteur des sanctions.

## 2. La sanction disciplinaire.

L'employeur qui constaterait des blagues sexistes dans son entreprise a le droit et le devoir d'y mettre un terme. Bien entendu, un échange avec le salarié indélicat sera dans un premier temps suffisant, mais une sanction disciplinaire pourra être envisagée si l'agissement est important ou en cas de réitération des faits.

## 3. La sanction pénale.

Le Code Pénal en son article 2222-33-1-1 évoque l'outrage sexiste lequel se définit comme : « Le fait d'imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Peuvent être qualifiés d'outrages sexuels :

→ Des propositions sexuelles.

→ Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime.

Mais la blague sexiste sur le lieu de travail pourrait rentrer dans la nouvelle définition de l'agissement sexiste.

La loi du 24 Janvier 2023 qualifie désormais l'agissement sexiste de délit, et prévoit désormais une sanction pénale de 3750€ d'amende dans l'hypothèse où l'agissement sexiste est commis « Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions » ce qui vise parfaitement le cadre du travail.

## 4. Vigilance.

Les entreprises doivent en conséquence être vigilantes et faire comprendre à tous que certains comportements ne peuvent être tolérés dans l'entreprise, le contrevenant s'exposant à une sanction disciplinaire dans le cadre de son contrat de travail et le cas échéant un passage au Tribunal Correctionnel si la victime dépose plainte.



---

**Céline MADRALA,**  
*Associée, Expert-comptable  
& Commissaire aux comptes*  
[c.madrала@groupeptbg.fr](mailto:c.madrала@groupeptbg.fr)



---

**Philippe SALMON,**  
*Avocat*  
*Spécialiste en Droit du Travail*  
[selarl.salmon@altajuris-caen.com](mailto:selarl.salmon@altajuris-caen.com)



**Eric CORTEVILLE,**  
*Responsable du service social*  
[e.corteville@groupeptbg.fr](mailto:e.corteville@groupeptbg.fr)

---

**Expertise comptable**  
**Audit**  
**Conseil**  
**Droit des Sociétés**  
**Droit Fiscal**  
**Droit Patrimonial**

Caen  
Levallois-Perret  
Rouen  
--  
Tel : 02 31 46 21 71  
Tel : 01 41 49 95 50

**Groupe PTBG** [www.groupeptbg.fr](http://www.groupeptbg.fr)  
**Groupe GEA** [www.groupe-gea.com](http://www.groupe-gea.com)

---

Membre du groupement  
**ABSOLUCE**  
Conseils d'entrepreneurs

**Droit immobilier**  
**Droit de la construction**  
**Droit commercial**  
**Droit de la famille**  
**Droit du travail**

1 rue Albert Schweitzer  
14280 Saint Contest  
--  
Tel : 02 31 34 01 30  
Fax : 02 31 78 04 39

**SALMON & Associés | Avocats**  
[www.altajuris-caen.com](http://www.altajuris-caen.com)

---

  
**ALTA-JURIS**  
INTERNATIONAL

---

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)