

PUBLICATION DE LA LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été publiée au JO du 22 décembre 2022 après que le Conseil constitutionnel a jugé le 15 décembre dernier que l'ensemble des dispositions dont il avait été saisi le 18 novembre dernier étaient bien constitutionnelles.

Il faut désormais attendre la parution des décrets d'application.

Les principales mesures de la loi « Marché du travail » sont les suivantes :

- La création d'une **présomption de démission en cas d'abandon de poste** (modalités à préciser par décret),
- en cas de proposition ou de **refus d'un CDI à l'issue d'un CDD pour le même emploi ou un emploi similaire, de nouvelles formalités à la charge des employeurs**, avec en cas de refus réitéré, la privation des allocations chômage (modalités à préciser par décret),
- en matière d'**assurance chômage**, les bases nécessaires à la mise en place par décret d'un **mécanisme de « contracyclicité »**, c'est-à-dire rendre les conditions d'accès à l'assurance chômage plus strictes quand la situation de l'emploi est bonne (pour inciter à la reprise d'emploi) et, au contraire, plus souples quand la conjoncture est moins favorable,
- la prolongation jusqu'au 31 août 2024 du dispositif du **bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage**, applicable depuis le 1^{er} septembre 2022 aux employeurs de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité,
- le **droit de vote aux élections du CSE accordé aux salariés assimilés à l'employeur à partir du 31 octobre 2022** (alors qu'ils étaient jusqu'à présent exclus du corps électoral), afin de tirer les conséquences d'une décision QPC du Conseil constitutionnel,
- la réforme et la simplification du dispositif de **validation des acquis de l'expérience** (VAE) (modalités à préciser par décret),
- l'assouplissement du régime du **CDI intérimaire** et, en matière de **CDD et d'intérim**, la relance de l'expérimentation du **contrat multi-remplacement** (secteurs à préciser par décret).

Focus sur la création d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste (article 4)

L'abandon de poste désigne le fait, pour un salarié, de **quitter son poste de travail sans autorisation, mais aussi, de ne plus se rendre au travail sans justifier de son absence**.

Il peut s'agir d'une absence pour des raisons légitimes, mais l'abandon de poste concernera plus souvent un **salarié qui, sans donner sa démission, veut pousser l'employeur à le licencier afin de percevoir les allocations chômage**. On observe également que des abandons de poste surviennent après qu'un salarié ait refusé de signer une rupture conventionnelle proposée par l'employeur.

De telles situations se sont multipliées durant la crise sanitaire et ont laissé beaucoup d'employeurs de TPE dans un profond désarroi. En effet, cette situation peut causer des problèmes d'organisation dans les entreprises,

en particulier les plus petites, et **conduire l'employeur à engager une procédure de licenciement en craignant un retour de bâton devant les prud'hommes**.

Pour sécuriser l'employeur et limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste, la loi Marché du travail institue une **présomption de démission en cas d'abandon de poste**.

Le salarié qui a **abandonné volontairement** son poste et ne reprend pas le travail **après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge**, dans le délai fixé par l'employeur, **est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai**.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut **saisir le conseil de prud'hommes**. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un **délai d'un mois** à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa **ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret** en Conseil d'État. À l'expiration de ce délai, le salarié sera présumé avoir démissionné s'il ne reprend pas son poste.

La présomption de démission en cas d'abandon de poste n'est qu'une **présomption simple que le salarié peut renverser en agissant en justice** et en établissant que son absence n'est pas un abandon volontaire de poste et qu'elle est justifiée.

En toute logique, si le salarié parvient à renverser la présomption de démission, le **juge devra requalifier la rupture du contrat en licenciement, lequel, faute de motif, serait sans cause réelle et sérieuse**.

Attention : certaines situations d'absence légitimes ne peuvent pas être qualifiées d'abandon de poste. C'est notamment le cas de l'exercice du droit de retrait, du droit de grève ou encore du fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son 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**.

Focus sur la proposition de CDI après un CDD pour le même emploi (article 2)

Dans un contexte de **fortes tensions sur le marché du travail**, les sénateurs avaient adopté un amendement visant à priver d'indemnisation chômage les salariés en CDD ou en mission d'intérim qui refusent un CDI à l'échéance de leur contrat.

Malgré les réticences du gouvernement, cette mesure a été validée, et fait **peser une nouvelle charge administrative sur l'employeur**.

Elle implique **côté employeur** de suivre quelques **formalités vis-à-vis des salariés et de Pôle emploi**.

La loi prévoit que l'employeur qui propose à un salarié en CDD que la relation se poursuive à l'issue de son contrat sous la forme d'un CDI, 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, **notifie cette proposition par écrit au salarié.**

En cas de refus du CDI de la part du salarié en CDD, l'employeur en informe Pôle emploi en **justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.**

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions seront précisées par un décret en Conseil d'État.

S'il est constaté qu'un **demandeur d'emploi a refusé à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents, un CDI tel que proposé dans les conditions précitées, celui-ci perd le droit au bénéfice de l'allocation chômage.**

Autrement dit, un salarié en CDD qui, au cours des 12 mois précédents, aurait refusé par 2 fois une proposition de CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, n'aurait pas droit à l'allocation chômage.

Il est précisé que cette **exclusion de l'indemnisation chômage ne s'applique pas si le salarié a été employé en CDI au cours de cette même période et qu'il en a été involontairement privé** (ex. : licenciement).

Il est également précisé que **ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)** si celui-ci a été élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte.

Rappel : le PPAE permet au demandeur d'emploi de définir les critères de l'emploi qu'il recherche. Ces critères constituent «l'offre raisonnable d'emploi», sachant qu'en cas de 2 refus d'offres raisonnables d'emploi sans motif légitime, le demandeur d'emploi peut être privé d'allocation chômage.

Ainsi, face à un refus de CDI après un CDD, Pôle emploi devra vérifier que la proposition de CDI correspond aux critères fixés dans le PPAE du demandeur d'emploi pour, le cas échéant, refuser l'indemnisation chômage.

Source : CNAMS - Décembre 2022



MUTUELLE ET DROIT DU SALARIÉ

Depuis 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de fournir une mutuelle de santé collective à leurs salariés et de participer au moins à hauteur de 50% du prix des cotisations. Mais les salariés ont-ils l'obligation d'accepter ?

Si l'entreprise n'a d'autres choix que de proposer une mutuelle complémentaire à ses salariés, la loi précise également qu'un salarié peut demander une dispense d'adhésion.

Quatre situations lui permettent d'obtenir cette dispense d'adhésion, s'il dispose :

- D'une couverture complémentaire professionnelle au titre d'un autre emploi (y compris au titre d'ayant droit : enfant, conjoint...);
- D'une couverture personnelle au moment de la mise en place de la complémentaire d'entreprise;
- D'une couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), ou d'une complémentaire santé solidaire (C2S, sous conditions de revenus);
- D'un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois;
- D'un temps partiel (15h/semaine) ou s'il est apprenti et que la cotisation représente 10% ou plus de son salaire.

Si un salarié se trouve dans l'une de ces situations, il devra demander par écrit à être dispensé de la mutuelle ou de la prévoyance proposée par son employeur.

Pour plus d'informations, contactez le conseiller de votre CMA.

Source : le monde des artisans



LE TRAVAIL EN FAMILLE TRÈS RÉGLEMENTÉ

En cas de suractivité, la tentation est forte pour un artisan de faire appel à l'entraide familiale. Or la loi est stricte sur cette notion.

Qu'est-ce que l'entraide familiale ?

L'entraide familiale est définie comme «une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de toute contrainte»*. Un artisan peut donc justifier le concours d'une proche à son activité en raison de leurs liens étroits de parenté (père, mère, filles, fils, frère, sœur) lorsque la chose intervient de manière ponctuelle, non organisée, et à titre gratuit. La reconnaissance de l'entraide familiale est également admise entre conjoints. Sachant qu'en cas de non-respect de ces règles l'artisan peut être reconnu coupable de travail dissimulé et de risquer de lourdes sanctions. À cet égard, un risque demeurera, en particulier, si l'entraide est réalisée pour les mêmes prestations et au-delà des horaires prévus par un contrat de travail dont serait déjà titulaire ce proche dans l'entreprise, sans que soient établies les déclarations correspondantes aux organismes sociaux, ni acquittées les cotisations correspondantes. Concrètement, et l'information prend tout son sens en période touristique, il est déconseillé qu'un membre de la famille de l'artisan détenteur d'un contrat de travail effectue des heures au-delà de son contrat au titre de l'entraide.

*Définition de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACCOSS).

Pour plus d'information contactez les juristes en droit du travail de votre CMA plateformetravail@cma-auvergnerrhonealpes.fr | Tél. 04 72 43 43 55

Source : le monde des artisans



QUELQUES NOUVEAUTÉS SOCIALES

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteure en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

En ce début d'année 2023, outre les vœux traditionnels, il est d'usage de présenter les principales évolutions en matière sociale qui s'appliquent dès le 1^{er} janvier. Nous en avons sélectionné quelques-unes susceptibles de vous intéresser.

LE SMIC EST REVALORISÉ AU 1^{er} JANVIER 2023

Décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du SMIC (JO du 23/12/2022)

TAUX HORAIRE BRUT DU SMIC = 11,27€ à compter du 1^{er} janvier 2023

(Au lieu de 11,07€ depuis le 01/08/2022, soit une augmentation de + 1,81%)

Nota : le minimum garanti (MG) est porté à **4,01€ à compter du 01/01/2023** (au lieu de 3,94€ depuis le 01/08/2022)

SMIC MENSUEL BRUT POUR 35 H /hebdo = 1709,28€ (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère :

$11,27€ \times [35h \times 52/12]$ ou $11,27€ \times 151,6666 h$).

Sur une base de 151,67h/mois = 1 709,32€ (arrondis)

- **Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.** Il est fixé le 1^{er} janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire, selon les règles légales et réglementaires. Il s'agit ici de la revalorisation du SMIC applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.
- **Le relèvement du SMIC entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant.** Si les salaires réels appliqués dans l'entreprise sont inférieurs au SMIC, ils cessent de s'appliquer au profit du SMIC. S'ils sont supérieurs au SMIC, les salaires réels continuent à s'appliquer sans que la hausse enregistrée pour le SMIC leur soit répercutée.
- Pour vérifier si la rémunération effectivement versée au salarié, au regard de l'horaire de travail du salarié, atteint le niveau du SMIC, on prend en compte le salaire proprement dit, compte tenu des avantages en nature et des majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et la prime de transport (art. D.3231-6 du code du travail). Le SMIC s'apprécie mois par mois.
- Les primes et gratifications liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (prime d'objectifs, prime de vacances et 13^e mois pour le mois où elles sont versées...) sont à inclure pour apprécier si le SMIC est atteint. En revanche, les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail (prime d'ancienneté notamment) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier que le SMIC est atteint.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- **Les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance (exemple : titulaires d'un contrat de professionnalisation) :** leur salaire est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le ou les cycles de formation. **L'augmentation du SMIC au 01/01/2023 sera donc répercutée sur leur salaire.**

- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans :** le Smic applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, comporte un abattement fixé à 20% avant 17 ans et 10% entre 17 et 18 ans. **Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent** (art. D.3231-3 du code du travail).

Attention : respecter la réglementation spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans, notamment concernant la durée du travail.

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE DES FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'**Accord Salaires du 1^{er} juin 2022 étendu par arrêté ministériel du 25/08/2022 (JO du 31/08/2022)**. Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension, donc depuis le 1^{er} septembre 2022.

De nouvelles négociations salariales au niveau de la Branche sont ouvertes en ce début d'année 2023.

Incidences de la nouvelle augmentation du SMIC au 01/01/2023

- **Les salaires minima conventionnels des coefficients 110 et 120** de la grille de l'accord Salaires du 01/06/2022 sont **inférieurs au SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2023 (1709,32€ pour 151,67h)**. **C'est donc ce dernier qui devra être appliqué** pour les rémunérations minimales des salariés classés à ces coefficients. Les salaires minima conventionnels des autres coefficients (130 et suivants) sont supérieurs au montant du SMIC (valeur 01/01/2023) et aucun alignement ni redressement n'est nécessaire dans ce cas, sauf position plus favorable.

Les principales règles à retenir :

- **Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers**, adhérents ou non aux organisations patronales signataires de l'accord (FFAF, PRODAF, SNPCC), **sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels** fixés par l'accord collectif de Branche, sous réserve que ceux-ci ne soient pas inférieurs au SMIC, auquel cas c'est le SMIC qui s'appliquera.
- L'employeur qui ne respecte pas les minima de salaire d'une convention collective étendue (dès lors qu'ils sont supérieurs au SMIC en vigueur) **s'expose à une amende** prévue pour les contraventions de la 4^e classe. L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (art.R.2263-3 et R.3246-4 du code du travail).
- Les employeurs peuvent évidemment fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC. En revanche, un salarié qui perçoit une rémunération supérieure au salaire minimum

conventionnel correspondant à sa classification n'a pas droit à une augmentation du seul fait que ce salaire minimum est revalorisé. Cette augmentation ne lui est due, de manière impérative, que si son salaire réel devient inférieur au minimum conventionnel.

- Concernant **les primes d'ancienneté** prévues à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers, la revalorisation des salaires minima conventionnels a une incidence sur le calcul de leur montant. En effet, rappelons, que ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi, selon les pourcentages fixés par la convention collective. Dès lors, toute augmentation de ces salaires minima entraîne de facto une augmentation du montant de la prime d'ancienneté à verser aux salariés concernés.

Rappel : L'accord de Branche portant sur les salaires minima hiérarchiques prévaut sur les éventuels accords collectifs d'entreprise. Néanmoins, ces derniers priment sur l'accord de branche, lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, celles-ci devant être appréciées par ensemble de garanties se rapportant à la même matière (*dernier alinéa de l'art.L.2253-1 du code du travail*). Pour plus de précisions sur ce point, voir notre article précédent.

QUELQUES CHIFFRES À RETENIR AU 1^{er} JANVIER 2023

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est porté à **3666€** (soit une hausse de + 6,9%) pour les cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2023. **Le plafond annuel s'élève donc à 43992€.**

Concernant les titres-restaurants, pour les titres émis à compter du 1^{er} janvier 2023, la loi de finances pour 2023 porte à **6,50€ la limite d'exonération fiscale et sociale** du complément de rémunération résultant de la **contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié de titres restaurants**. Rappelons, que pour être exonérée, la contribution patronale au financement des titres-restaurants doit être comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre. Ainsi, si la contribution de l'employeur est de 6,50€, elle reste totalement exonérée de charges si la valeur nominale du titre-restaurant se situe entre 10,83€ (60% du titre) et 13€ (50% du titre).

Nota : D'autres nouveautés (*montants des avantages en nature et frais professionnels, taux de cotisation AT/MP, hausse de la prise en charge des frais de transport notamment Pass Navigo,...*) entrent en application à compter du 1^{er} janvier 2023. Nous vous invitons à vous rapprocher de vos experts comptables.

LES AIDES À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS

L'aide exceptionnelle à l'alternance, mise en place dans le cadre du plan de relance, devait en principe, prendre fin au 31 décembre 2022.

Mais de **nouvelles dispositions ont été mises en place par le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 paru au JO du 30/12/2022**. Ce texte modifie le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'État aux employeurs de moins de 250 salariés au titre des contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Il prévoit que **l'aide unique est versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage et que son montant s'élève à 6000€ maximum.**

Il définit également, **pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide unique et pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, les modalités d'attribution, sous certaines conditions, d'une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, d'un montant de 6000 euros maximum.** Cette aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs d'apprentis et de salariés **en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans**, sous réserve pour les entreprises d'au moins 250 salariés, de s'engager à respecter un quota d'alternants dans leur effectif en 2025. Cette aide est attribuée pour les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation visant un niveau minimal de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.

INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL LIÉS AU COVID-19

La loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la Sécurité sociale pour 2023 parue au JO du 24/12/2022 prévoit notamment (voir art.27), qu'en cas de test PCR ou antigénique positif au Covid 19, les assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, **continuent de bénéficier du régime dérogatoire** mis en place pendant la crise sanitaire qui devait en principe s'arrêter au 1^{er} janvier 2023 :

- **Arrêt de travail établi par l'Assurance maladie** après déclaration en ligne de l'assuré ;
- Bénéfice des **indemnités journalières de SS** sans que soient appliqués les conditions d'ouverture de droits, le délai de carence de 3 jours et les durées maximales de versement des indemnités journalières ;
- Concernant l'employeur, il doit verser les indemnités complémentaires légales sans que soient appliqués la condition d'ancienneté, le délai de carence et la prise en compte des durées d'indemnisation.

Nota : la loi prévoit que ce régime dérogatoire prendra fin à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2023.

UN RESTE À CHARGE POUR LE CPF

La loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 parue au JO du 31/12/2022 met en place, dans son article 212, **un reste à charge pour les personnes utilisant leur compte personnel de formation (CPF) pour financer une action de formation.**

Cette mesure **s'appliquera en pratique dès la publication d'un décret fixant les modalités de mise en œuvre.** Nous vous donnerons des précisions ultérieurement.

Sur le principe, la personne utilisant son CPF sera amenée à participer au financement de sa formation, sachant que cette participation peut être proportionnelle au coût de la formation dans la limite d'un plafond ou d'une somme forfaitaire (à préciser). Toutefois, cette participation n'est pas due par les demandeurs d'emplois et les salariés dont la formation, par le biais du CPF, fait l'objet d'un abondement de la part de leur employeur.

IMPORTANT : Par ailleurs, la loi n°2022-1587 du 19/12/2022 parue au JO du 20/12/2022 vise à lutter contre la fraude au CPF. Le texte interdit et permet de sanctionner toute forme de démarchage (par SMS, téléphone, mails,...) des titulaires du CPF. Il impose également une obligation de référencement des organismes de formation proposant des formations sur la plateforme «Mon compte formation».

PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 parue au JO du 22/12/2022, dite «Loi Marché du travail» instaure une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste d'un salarié, dont les modalités de mise en œuvre seront fixées par décret.

Jusqu'à présent, comme nous vous l'avions exposé dans un article précédent, l'abandon de poste ouvrait sur une procédure de licenciement, éventuellement pour faute grave, dès lors qu'en dépit des mises en demeure écrites de l'employeur, le salarié ne justifiait pas son absence et ne reprenait pas le travail dans le délai fixé.

Désormais, après que l'employeur aura eu mis en demeure par écrit le salarié de justifier son absence et de reprendre le travail, ce dernier sera présumé démissionnaire, s'il ne justifie pas son absence et ne retourne pas au travail dans le délai fixé par l'employeur. Le salarié pourra évidemment contester la rupture de son contrat auprès du conseil des Prud'hommes.

Dès la parution de ce décret, nous vous présenterons un article sur ce sujet délicat avec ses incidences juridiques et surtout les précautions à prendre pour éviter, autant que faire se peut, des contentieux, car ce dispositif n'est pas dénué de risques juridiques. ■

UNIFORMISATION DES AIDES À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS

MONTANT DE 6 000 EUROS

Conformément aux annonces du ministre du Travail du 1^{er} décembre, le montant des aides accordées au titre de l'embauche d'alternants est uniformisé par un décret du 29 décembre 2022 publié au JO du 30 décembre 2022.

D'une part, le décret modifie le montant de l'aide unique à l'apprentissage en 2023 en le portant à 6 000€.

D'autre part, le décret institue une aide exceptionnelle à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation (aide exceptionnelle à l'alternance) pour toute l'année 2023. Cette nouvelle aide d'un montant de 6 000€ prend le relais de l'aide exceptionnelle «covid-19» arrivée à échéance le 31 décembre 2022.

Concrètement, cela signifie qu'en 2023, seules les entreprises ne répondant pas aux critères (d'effectifs et/ou de niveau de diplôme visé par l'apprenti) de l'aide unique à l'apprentissage pourront prétendre à l'aide exceptionnelle volet apprentissage, d'un montant identique.

Ainsi, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent prétendre à l'aide unique sous condition de diplôme. Si elles ne les remplissent pas, elles peuvent prétendre à l'aide exceptionnelle volet apprentissage en 2023.

En revanche, les entreprises d'au moins 250 salariés ne peuvent prétendre à l'aide unique. Elles peuvent accéder à l'aide exceptionnelle volet apprentissage sous condition de diplôme.

Ces deux aides ne se cumulent pas et continuent à être gérées et versées par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Ce qui est prévu pour l'aide unique à l'apprentissage en 2023

L'aide étalée sur 3 ans est remplacée par une aide d'un montant maximum de 6000€ pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2023.

Ces 6000€ maximum sont attribués au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage uniquement.

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

Les autres paramètres de l'aide unique sont maintenus.

Pour mémoire, elle concerne les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au maximum :

- au baccalauréat, en principe,
- et 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.

Ce qui est prévu pour l'aide exceptionnelle à l'alternance pour 2023

Parallèlement à la réforme de l'aide unique à l'apprentissage, le décret prévoit une aide exceptionnelle en 2023, pour les contrats d'apprentissage qui ne donnent pas droit à l'aide unique et pour certains contrats de professionnalisation.

Les contrats éligibles sont identiques, mais le niveau de l'aide a été unifié à 6000€ maximum, au lieu de 5000€ pour un apprenti mineur et 8 000€ pour un majeur.

Aide exceptionnelle apprentissage

Le nouveau dispositif prévu par le décret concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023.

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

- au moins au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, soit au moins bac + 2,
- et au maximum au niveau 7 (soit bac + 5).

Cela signifie que pour les diplômes ou titres inférieurs à bac + 2, les employeurs de moins de 250 salariés passent

par l'aide unique à l'apprentissage, laquelle donne droit au même montant d'aide.

Aide exceptionnelle professionnalisation

Le nouveau dispositif prévu par le décret concerne également les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} 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).

Trois catégories de contrats ouvrent droit à l'aide :

- les contrats visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (soit bac + 5),
- les contrats préparant à un certificat qualification professionnelle,
- les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel (article 28, VI).

L'aide est de 6000€ maximum au titre de la première année d'exécution du contrat, alors que pour les contrats conclus jusqu'à la fin 2022, l'aide était de 5000€ pour un salarié mineur et de 8000€ pour un salarié majeur.

Procédure et versement des aides

L'employeur doit toujours suivre la procédure prévue par le code du travail pour l'aide unique à l'apprentissage, qui n'est pas modifiée (transmission du contrat à l'opérateur de compétences - OPCO, dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, etc.).

Pour bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'alternance, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO, qui le dépose auprès de l'administration.

Le bénéfice de l'aide est en effet subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le ministre adresse par voie dématérialisée à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide pour

chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution, sauf pour les entreprises d'au moins 250 salariés, pour lesquelles le bénéfice des aides est subordonné à l'engagement de l'employeur de respecter certaines conditions.

La gestion des aides est ensuite assurée par l'ASP en charge :

- de la notification de la décision d'attribution à l'employeur,
- de l'information des employeurs sur les modalités de versement de l'aide,
- du versement mensuel de l'aide,
- s'il y a lieu, du recouvrement des sommes indûment perçues.

Pour l'aide unique à l'apprentissage comme pour l'aide exceptionnelle à l'alternance, l'aide sera versée mensuellement par l'ASP, par anticipation du paiement de la rémunération et dans l'attente de la transmission par l'employeur des données de la déclaration sociale nominative (DSN).

Contrôle et sanctions

Les aides sont versées tant que les données justifiant de l'exécution du contrat sont transmises par la DSN. En revanche, en cas de non transmission, le versement de l'aide sera suspendu le mois suivant.

Par ailleurs, l'aide n'est pas due :

- en cas de suspension du contrat sans rémunération, pour chaque mois considéré,
- en cas de rupture anticipée du contrat, à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Les sommes indûment perçues devront être remboursées à l'ASP.

Sources : CNAMS - Janvier 2023





CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers



Dispenses d'affiliations au régime conventionnel Santé

Accord collectif du 13 juin 2022

L'ensemble des salariés sont automatiquement couverts par le régime Frais de Santé (ou mutuelle) souscrit par l'entreprise. Il existe néanmoins certains cas où le salarié peut demander une dispense d'adhésion.

1^{er} cas

OP

Salariés bénéficiant (y compris en tant qu'ayant droit) d'une couverture relevant d'un des dispositifs suivants :

- ☐ Couverture collective obligatoire,
- ☐ Régime Alsace-Moselle,
- ☐ Régime complémentaire des industries électriques et gazières (CAMIEG),
- ☐ Contrat d'assurance groupe « Madelin »,
- ☐ Organismes de protection sociale complémentaire des fonctionnaires.



Dispense possible jusqu'à la date où cesse la couverture



Demande à faire au moment de l'embauche, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prend effet la couverture permettant au salarié de solliciter la dispense

4^{ème} cas

OP

Salariés bénéficiant de la Complémentaire Santé Solidaire (C2S).



Dispense possible jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la C2S



Demande à faire au moment de l'embauche, à la date de mise en place des garanties ou date d'effet de la C2S

5^{ème} cas

CCN

Salariés en CDD et apprentis avec un contrat ≥ 12 mois qui bénéficient d'une couverture individuelle offrant le même type de garanties.



Dispense permanente (limitée par la durée du contrat)



Demande pouvant être faite à tout moment

2^{ème} cas

OP

Salariés couverts par une assurance Santé individuelle (à titre principal ou en tant qu'ayant droit).



Dispense possible jusqu'à échéance du contrat individuel



Demande à faire au moment de l'embauche ou à la date de mise en place des garanties

6^{ème} cas

CCN

Salariés en CDD et apprentis avec un contrat < 12 mois, sans autre condition.



Dispense permanente (limitée par la durée du contrat)



Demande pouvant être faite à tout moment

3^{ème} cas

OP

Salariés en CDD ou contrat de mission, de moins de 3 mois, qui bénéficient d'une couverture Santé « responsable ».



Dispense permanente (limitée par la durée du contrat)



Demande à faire au moment de l'embauche ou à la date de mise en place des garanties

7^{ème} cas

CCN

Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime Santé leur conduit à s'acquitter d'une cotisation $\geq 10\%$ de leur rémunération brute.



Dispense possible tant que le salarié remplit les conditions



Demande pouvant être faite à tout moment



Comment demander une dispense d'affiliation ?

Le salarié doit faire une demande de dispense à son employeur par écrit, en lui envoyant une **déclaration sur l'honneur** précisant le nom de l'organisme assureur ou la date de fin de droit, ainsi que les garanties auxquelles il renonce (Santé). Il doit également préciser qu'il a bien été informé par l'employeur des conséquences de son choix. Le salarié doit informer son employeur de tout changement de situation ayant un impact sur la dispense.

OP : cas de dispense d'ordre public
CCN : cas de dispense prévu dans l'accord de branche

NOUVELLE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

SENSIBILISATION AUX GESTES QUI SAUVENT AVANT LE DÉPART EN RETRAITE DES SALARIÉS

L'employeur doit dorénavant faire bénéficier les salariés d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, avant leur départ à la retraite. Initialement mise en place par une loi du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent, cette obligation nécessitait un décret d'application, finalement publié en avril 2021.

Mais il apparaît à la lecture du décret qu'un arrêté est également nécessaire.

Cet arrêté tant attendu est finalement signé le 7 septembre 2022, et publié au Journal officiel du 22 janvier 2023.

Autant dire qu'à un tel rythme de publication des textes réglementaires, il est préférable d'être en bonne santé ...

De quoi s'agit-il ?

L'employeur est tenu de proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

Concrètement, ces actions doivent permettre à ces salariés d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer leur propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention,
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée,
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation est dispensée sur une durée de 2 heures, en présentiel, comptant au maximum 15 apprenants par session.

Elle se déroule pendant l'horaire normal de travail et le temps qui y est consacré est considéré comme du temps de travail.

L'arrêté du 7 septembre 2022 permet de :

- préciser les organismes et les professionnels auxquels l'employeur peut s'adresser pour assurer ces actions de sensibilisation,
- et de prévoir une éventuelle adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés concernés.

Quels sont les professionnels et organismes autorisés à dispenser ces actions de sensibilisation ?

Les professionnels et organismes autorisés à dispenser cette sensibilisation aux salariés avant leur départ à la retraite sont ceux qui sont autorisés à dispenser la sensibilisation de la population aux «gestes qui sauvent».

Il s'agit :

- des formateurs des services d'incendie et de secours, ainsi que des formateurs des associations agréées et organismes habilités à la formation aux premiers secours, remplissant certaines conditions de formation,
- des professionnels de santé exerçant une des professions de santé mentionnée dans la 4ème partie du Code de la santé publique, tels que les médecins, infirmiers, etc.

Quelle démarche vis-à-vis des salariés déjà sensibilisés ?

L'arrêté allège les modalités de cette sensibilisation pour les salariés qui bénéficient déjà de compétences en la matière.

L'employeur n'est pas tenu de faire bénéficier ces salariés d'une action de sensibilisation, mais seulement de leur transmettre par tout moyen une information sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences.

Sont concernés les salariés qui justifient détenir un des certificats ou attestations suivants :

- certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST),
- certificat de prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1),
- certificat de premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE1) ou de niveau 2 (PSE2),
- certificat d'acteur prévention secours du transport routier de voyageurs (APS TRV),
- certificat d'acteur prévention secours-aide et soin à domicile (APS-ASD),
- attestation de formation aux gestes et aux soins d'urgences de niveau 1 (AFGSU1) ou de niveau 2 (AFGSU2),
- attestation de sensibilisation aux «gestes qui sauvent» (GQS),
- certificat ou attestation de formateurs de formateurs ou de formateurs pour l'une des formations ou sensibilisations précitées.

Ces certificats ou attestations doivent selon les cas être en cours de validité ou dater de moins de 10 ans.

Sources : CNAMS – Janvier 2023

cnams
FABRICATION & SERVICES



QUE PEUVENT FAIRE LES ENTREPRISES VIS-À-VIS DE LEURS SALARIÉS ?

EN CAS DE COUPURES D'ÉLECTRICITÉ (= DÉLESTAGE)

En pratique, les **entreprises vont être informées très tard de coupures d'électricité**.

Compte tenu du délai d'information extrêmement court, les **entreprises doivent anticiper les solutions à mettre en place en cas de délestage**.

En effet, en cas de coupure d'électricité, et **compte tenu de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés**, il n'est pas envisageable pour l'employeur de faire travailler ses salariés sans électricité, sans chauffage, et sans lumière.

Quelles solutions s'offrent à lui dans ces conditions ?

Mettre ses salariés en télétravail

Si l'entreprise est touchée par une coupure de courant, et si l'activité le permet, il est possible de mettre ses salariés en télétravail (si le domicile du salarié n'est pas également dans la zone de délestage).

Il faudra respecter les conditions prévues par accord collectif ou alors mettre en œuvre le télétravail si le salarié est d'accord.

Cependant, en **cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, la mise en place du télétravail peut être imposée**. En effet, le Code du travail prévoit qu'il s'agirait d'un aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et pour garantir la protection des salariés

Adapter les horaires

Il est **possible d'adapter les horaires de travail des salariés si une coupure d'électricité doit intervenir**. L'employeur pourra ainsi décaler les horaires des salariés pour libérer la plage horaire concernée, sur la même journée ou sur la semaine.

Dans ce cas, il s'agit d'un **simple changement des conditions de travail** qui peut être imposée aux salariés (sous réserve de les prévenir en amont, et sous réserve que les horaires ne soient pas inscrits dans le contrat de travail ou qu'il ne s'agisse pas d'un salarié protégé).

Attention, la modification des horaires de travail imposée par l'employeur ne doit pas porter une atteinte excessive à la vie personnelle et familiale du salarié, ni à son droit au repos.

Proposer à ses salariés de poser un congé, jour de repos ou RTT

L'employeur ne peut pas imposer la prise de jours de congés à ses salariés sauf en cas de fermeture annuelle de l'entreprise et en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Il peut en revanche imposer la prise de jours de repos ou de RTT, sous réserve que cela soit prévu par le texte conventionnel ayant institué ces jours, et que le délai de prévenance que l'employeur doit respecter pour pouvoir imposer la prise de ces jours soit compatible avec le délai dans lequel les entreprises seront informées des délestages.

Inciter les salariés à poser un congé ou RTT, le jour (ou la demi-journée) pendant laquelle la coupure est prévue peut-être une solution, mais ces derniers peuvent tout à fait refuser.

Offrir deux heures chômées

En cas de coupure de courant, pour une durée maximale de 2 heures, l'employeur peut tout à fait suspendre l'activité de ses salariés, tout en leur **permettant d'être payés et leur offrir ainsi 2 heures d'absences autorisées payées**.

Activer l'activité partielle, même pour quelques heures par jour

Le ministère du Travail précise dans son questions/réponses sur les conséquences du conflit en Ukraine, mis à jour le 7 décembre 2022, les **conditions de recours à l'activité partielle** en prévision des coupures électriques liées à d'éventuelles opérations de délestage.

Dans le cas où une **entreprise directement affectée par le délestage** n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, **en dernier recours**, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif «toutes autres circonstances exceptionnelles» (sous-motif «délestage»).

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article R.5122-3 du Code du travail permettant à l'employeur de disposer d'un **délai de trente jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

Le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit **60% de sa rémunération brute antérieure**, dans la limite de 60% de 4,5 Smic.

L'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une **allocation d'activité partielle équivalente à 36% de la rémunération brute antérieure du salarié**, dans la limite de 36% de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros.

Sources : CNAMS - Décembre 2022

cnams
FABRICATION & SERVICES

Colège "EMPLOYEURS"



SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS D'ÉLEVAGE DU CHÂTEAU

239 rue des Bottes
01320 CHALAMONT
Secteur 3 de la branche



Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
Secteur 1 de la branche



PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
Secteur 2 de la branche

Colège "SALARIES"



CGT
FCDs CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex



CFDT
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



FO
Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES



UN
Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS

21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex