

ACTU 01/2023

SOMMAIRE

TRANSPORT Flash

- ZFE : des dérogations pour certaines agglomérations en France dans des conditions très précises
- Neige : les moyens qu'emploie Vinci pour assurer la circulation
- Equipements hivernaux obligatoires
- Pôle emploi et l'AFT vont agir ensemble jusqu'à fin 2025
- Commission européenne
- Bruxelles veut durcir les normes d'émission des camions diesel
- Le transport routier sera soumis au système d'échange de quotas d'émission en 2027
- Les effets secondaires de l'affaire du Cartel des camions commencent à se faire sentir

INDICE D'ÉVOLUTION COÛT DE REVIENT DES GRUES MOBILES

- 3ème trimestre 2022

GESTION

- Prix : signaler les anomalies constatées à l'administration
- Réduire sa consommation électrique et éviter les coupures de délestage : la solution écoWatt
- Location BTP : évolution des prix
- Rapport de l'INSEE sur la situation du commerce en 2022

MAINTENANCE - SÉCURITÉ - ENVIRONNEMENT - QUALITÉ

- Taux de cotisation ATMP 2023
- Interdictions complémentaires de circulation des véhicules de transport de marchandises
- Passeport prévention : modalités d'application
- Cotisation des services de santé et de prévention au travail

SOCIAL Flash

- Webinaire DLR : "Publication de la loi Marché du travail : quelles répercussions sur l'emploi ?"
- Revalorisation du SMIC de 1,8% à compter du 1er janvier 2023
- Prolongation du dispositif d'emplois francs jusqu'au 31 décembre 2023
- Dispositif de soutien aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation : une aide unique de 6 000 € pour tous les apprentis en 2023
- Augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1er janvier 2023
- Publication de la loi "Marché du travail"
- Modification du taux maladie minoré
- Nouveau service de fiabilisation des déclarations sociales nominatives (DSN) de l'URSSAF
- Pérennisation de la rémunération mensuelle minimale et renforcement du le contrôle de l'administration dans le cadre de l'activité partielle longue durée (APLD)

- Adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 : plafond de la sécurité sociale
- Nouveau barème des saisies sur rémunérations pour l'année 2023
- Revalorisation des limites d'exonération des frais professionnels
- Prime de partage de la valeur : précisions sur les critères de modulation
- Augmentation des gratifications des stagiaires à compter du 1er janvier 2023

SOCIAL Jurisprudence

- La date d'embauche ne suffit pas à justifier une différence de traitement des salariés
- Clause de mobilité au sein d'un groupe : modification du contrat de travail ou simple changement des conditions de travail ?
- CDD : la signature numérisée de l'employeur est valable

TRANSPORT Flash

ZFE : des dérogations pour certaines agglomérations en France dans des conditions très précises

Sous certaines conditions, une petite dizaine d'agglomérations de plus de 150 000 habitants (sur 43 au total) ne seront pas obligées de mettre en place des zones à faibles émissions (ZFE ou ZFEm) d'ici au 31 décembre 2024. Un décret paru le 24 décembre au Journal officiel précise et formalise en effet les dérogations qui étaient prévues.

L'obligation d'instaurer une ZFE est notamment écartée lorsqu'il est démontré « que les concentrations moyennes annuelles en dioxyde d'azote (NO₂) sont inférieures ou égales à 10 µg/m³ » (un niveau plus exigeant que les valeurs limites européennes actuelles, et qui ne devrait toucher qu'un petit nombre d'entre les agglomérations).

Les agglomérations peuvent également être dispensées de ZFE si elles proposent des mesures alternatives d'effet équivalent. Elles doivent démontrer au plus tard dix-huit mois avant l'échéance d'obligation d'instauration que les actions mises en place permettent d'atteindre les concentrations limites en dioxyde d'azote « dans des délais plus courts ou similaires à ceux procédant de la mise en place d'une zone à faibles émissions mobilité », indique [le décret à consulter ici](#).

[haut](#)

Neige : les moyens qu'emploie Vinci pour assurer la circulation

En cette période de chutes de neige, le gestionnaire d'autoroutes Vinci rappelle qu'en cas d'alerte neige ou verglas, plus de 2 000 collaborateurs sont mobilisés de novembre à mars pour intervenir 24/7 sur les 4 443 km exploités. Ils sont formés et entraînés à la viabilité hivernale, notamment à la conduite de plus de 700 engins d'intervention (salage et déneigement) répartis sur le réseau, soit 1 engin pour 6 km d'autoroute.

Leur mission consiste d'abord à suivre au plus près les conditions de conduite en fonction des prévisions météo afin d'informer au mieux les usagers en amont de leur déplacement et d'assurer la continuité de service et la sécurité sur le réseau par tous les temps. Voici le dispositif hivernal de Vinci Autoroutes en chiffres :

4 443 km d'autoroutes en service gérées par 10 directions régionales

42 000 tonnes de sel stockées en début de saison à travers l'ensemble du réseau

Près de 3 000 caméras pour assurer une surveillance du réseau en temps réel

Plus de 270 stations météo

Plus de 1 200 panneaux lumineux (à messages variables) disposés aux entrées et sur autoroute pour avertir les conducteurs de tout événement sur leur route

Des bornes d'appel d'urgence tous les 2 km maximum.

[haut](#)

Equipements hivernaux obligatoires

Pour assurer une meilleure sécurité des usagers, fluidifier le trafic en cas de neige ou de verglas et limiter le blocage des routes, les équipements hivernaux sont obligatoires dans les zones montagneuses, du 1^{er} novembre au 31 mars.

La Loi Montagne de 1985 a été complétée en décembre 2016 par la loi de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne, dite [Loi Montagne II](#). Le [décret n° 2020-1264 du 16 octobre 2020](#) définit l'obligation d'équipement de certains véhicules en période hivernale.

Le périmètre d'application du texte est très large puisqu'il concerne 48 départements situés dans les massifs montagneux (Alpes, Pyrénées, Massif central, Jura, Vosges et Corse [1]) et qui oblige à avoir un équipement hiver. La nouvelle obligation est également valable pour les déplacements occasionnels. Les préfets des départements ont défini par arrêté la liste des communes à inclure et les routes ou sections à exclure.

Une carte, [consultable sur le site de la Sécurité routière](#), recense les périmètres concernés par la loi.

à certains pays européens tels que l'Allemagne, la Suisse et l'Italie du Nord, il n'existe en France aucune réglementation qui oblige un automobiliste à installer des pneus ou des équipements neige spéciaux durant la période hivernale. Seuls les automobilistes circulant sur certains axes routiers sur lesquels un panneau B26 « équipements spéciaux obligatoires » est présent, doivent installer des chaînes sur les roues de leur véhicule. Les chaînes ou autres équipements hivernaux sont alors obligatoires quand les routes n'ont pas été déneigées ou quand les chutes de neige sont importantes.

Pour indiquer les zones concernées par la Loi Montagne II, deux nouveaux panneaux font leur apparition dans le code de la route.

Le panneau B58 intitulé « ZONE » qui indique l'entrée dans la zone d'obligation d'équipements en période hivernale Le panneau B59 intitulé « FIN DE ZONE » qui indique la sortie de zone d'obligation d'équipements en période hivernale Un panneau précisera la période hivernale durant laquelle l'obligation s'applique (du 1^{er} novembre au 31 mars de l'année suivante).

Tous les véhicules légers et utilitaires, les camping-cars, les poids-lourds et les autocars devront se plier à cette obligation : • les voitures de tourisme, utilitaires légers et camping-cars devront, soit détenir dans le coffre des "dispositifs antidérapants amovibles" (chaînes ou chaussettes à neige) permettant d'équiper au moins deux roues motrices, soit être équipés de quatre pneus hiver. • les autocars, autobus et poids lourds sans remorque ni semi-remorque devront détenir des "dispositifs antidérapants amovibles" permettant d'équiper au moins deux roues motrices et être équipés de pneus hiver sur "au moins deux roues directrices du système de direction principal et au moins deux roues motrices". • les véhicules lourds avec remorque ou semi-remorque devront simplement posséder des "dispositifs antidérapants amovibles permettant d'équiper au moins deux roues motrices".

Pensez à vous renseigner pour la zone qui vous concerne.

Téléchargez le [dépliant de la Sécurité Routière](#)

Notes

[1] l'Ain, l'Allier, les Alpes-de-Haute-Provence, les Hautes-Alpes, les Alpes-Maritimes, l'Ardèche, l'Ariège, l'Aude, l'Aveyron, le Cantal, le Doubs, la Drôme, la Haute-Garonne, l'Hérault, l'Isère, le Jura, la Loire, la Haute-Loire, la Lozère, la Moselle, le Puy-de-Dôme, les Pyrénées-Atlantiques, les Hautes-Pyrénées, les Pyrénées-Orientales, le Bas-Rhin, le Haut-Rhin, le Rhône, la Haute-Saône, la Savoie, la Haute-Savoie, le Tarn, le Var, le Vaucluse, les Vosges, l'Yonne, le Territoire de Belfort, la Corse-du-Sud et la Haute-Corse

[haut](#)

Pôle emploi et l'AFT vont agir ensemble jusqu'à fin 2025

Afin de répondre aux enjeux de recrutement du secteur Transport et Logistique, Pôle emploi et l'AFT Transport & Logistique signent un plan d'action partagé visant à mieux informer les demandeurs d'emploi sur les métiers et les compétences de la filière. La semaine du Transport et de la Logistique a été le premier jalon de cette coopération.

L'AFT mettra par exemple à disposition de Pôle emploi des études portant sur l'emploi et l'évolution des compétences affiliées. Pôle emploi présentera les aides et les dispositifs de formation aux entreprises du secteur lors de webinaires organisés par l'AFT. L'AFT mobilisera de son côté des experts métier pour intervenir dans le cadre de présentations métiers organisées dans ses agences pour les demandeurs d'emploi, et invitera les entreprises à déposer leurs offres d'emploi sur le site www.pole-emploi.fr.

Commission européenne

Sur la directive poids et dimensions les premiers résultats sont les suivants

Amélioration insuffisante de l'efficacité énergétique du transport routier

Fragmentation du marché du transport (de marchandises) de dimensions et de poids excessifs (y compris les charges indivisibles anormales et les transporteurs de véhicules).

Application inefficace et incohérente des règles de transport transfrontalier pour les poids lourds.

Les éléments à explorer sont les suivants :

Assurer des conditions de concurrence équitables : adapter les normes poids et dimensions aux besoins des véhicules ZEV, de l'amélioration de l'aérodynamisme et du transport intermodal.

Supprimer les obstacles au marché intérieur et améliorer l'efficacité : Harmoniser les règles de poids et dimensions pour le transport international

Promouvoir davantage les mesures d'écologisation : Créer les conditions d'un meilleur argumentaire commercial pour le ZEV et le transport intermodal.

Objectifs transversaux : Assurer la sécurité routière, protéger les infrastructures et réduire globalement les émissions de GES dues aux transports.

Les défis principaux de cette directive : sécurité routière ; dommages aux infrastructures/investissements ; faible facteur de charge actuel des poids lourds standard ; transfert modal ou coopération.

Remarque : Accord politique le 24 juin 2022 au Danemark :

11 initiatives permettront aux véhicules et aux trains routiers de devenir plus longs et plus lourds (7 pour les poids plus lourds, 4 pour les trains routiers plus longs).

Des gains socio-économiques positifs

Réduction de 0,1 million de tonnes de gaz carbonique.

Fait partie d'un accord modifiant les droits d'utilisation des routes publiques pour les camions.

Autorisé à partir du 1er janvier 2025

[haut](#)

Bruxelles veut durcir les normes d'émission des camions diesel

Début janvier, la Commission européenne ouvrira la concertation sur la fin de la vente de camions diesel neufs et statuera sur le sort des camions, dont 95,8 % du parc européen fonctionne aujourd'hui avec du diesel.

Jusqu'à présent, Bruxelles avait demandé aux constructeurs de poids lourds de réduire de 15 % leurs émissions de CO₂ à partir de 2025 et de 30 % à partir de 2030 par rapport à leur niveau de 2019.

Mais l'exécutif européen va durcir ces normes pour s'assurer que les objectifs de neutralité carbone fixés à 2050 soient respectés.

Le transport routier sera soumis au système d'échange de quotas d'émission en 2027

Les députés européens et le Conseil ont convenu de fixer le taux de réduction des émissions de gaz à effet de serre à 62 % d'ici à 2030 par rapport à 2005. Le système communautaire d'échange de quotas d'émission (SCEQE), qui fixe déjà un prix pour les émissions de gaz à effet de serre dans le secteur de l'industrie, va imposer le principe du « pollueur-payeur » au transport routier et au bâtiment.

Le transport routier sera donc soumis à son tour au système communautaire d'échange de quotas d'émission, ce qui implique à terme l'augmentation du coût du diesel et du gaz. Ce sera le cas à partir de 2027, et non pas de 2024 comme c'était prévu initialement.

Une date nettement plus réaliste selon l'Iru, qui apprécie particulièrement l'inclusion supplémentaire d'une clause permettant de reporter le système d'échange de quotas d'émission jusqu'en 2028 si les prix de l'énergie sont exceptionnellement élevés.

[haut](#)

Les effets secondaires de l'affaire du Cartel des camions commencent à se faire sentir

En 2016, la Commission européenne a sanctionné Daimler, Volvo-Renault, Iveco, Man, et Daf pour s'être entendus sur les prix de vente de leurs camions (6 à 44 t) pendant 14 ans, entre 1997 et 2011, en leur infligeant une amende record de 3 milliards d'euros (seul Man y avait échappé puisqu'il avait accepté de dévoiler les mécanismes de l'entente). Les constructeurs s'étaient également accordés sur les délais d'introduction de technologies plus strictes en matière d'émissions, ainsi que sur la possibilité de répercuter les coûts afférents sur les consommateurs.

En 2017, Scania a été condamné à son tour par Bruxelles à une amende de 880 millions d'euros. Décision qu'il a contestée, mais le suédois a été débouté en février 2022 par le Tribunal de l'Union européenne. Il a à nouveau fait appel de sa condamnation en avril dernier. Depuis, plus de nouvelles.

Il y a un nouveau rebondissement. Notre confrère Actu Transport Logistique nous apprend que pour la première fois, un tribunal s'est prononcé au Portugal dans cette affaire du Cartel des camions. La Cour a tranché en faveur d'un transporteur qui réclamait des dommages et intérêts à Daf pour avoir payé 15,4 % de trop pour son camion. Le constructeur a été condamné à verser près de 13 000 euros plus intérêts.

La défense du constructeur a invoqué le fait que l'échange d'informations sur les prix avec d'autres constructeurs concernait les tarifs d'usine bruts et que les entreprises de transports payaient au final des prix très différents pour leurs camions. L'argument a été rejeté par la justice portugaise.

Là où ça peut faire mal, c'est qu'une centaine de plaintes avait été déposées par des transporteurs portugais depuis 2019. Une avalanche de procès est donc attendue dans les mois à venir. Et ce n'est qu'un début : les victimes du cartel, elles, n'avaient à ce jour reçu aucune indemnité et l'affaire continue d'occuper les tribunaux des pays membres. La décision du Tribunal de la Concurrence, de la réglementation et de la surveillance (TCRS) de Santarem pourrait faire jurisprudence dans des affaires ultérieures.

[haut](#)

INDICE D'ÉVOLUTION COÛT DE REVIENT DES GRUES MOBILES

3ème trimestre 2022

Cet indice a été réalisé, à la demande de l'UFL, par le cabinet NEO Engineering sur la base d'une étude menée auprès des levageurs et d'une recherche d'indices d'évolution des composantes de coûts auprès de différents organismes officiels (INSEE - Institut national de la statistique et des études économiques, FFB - Fédération française du bâtiment, CNR - Comité national routier ou encore Le Moniteur).

Pour le calcul de l'évolution de l'indice, la méthode retenue est la suivante :

une évolution en moyenne annuelle compare la moyenne d'une année à la moyenne de l'année précédente. Cette méthode donne l'indice officiel de l'année étudiée par rapport à la base 100 (moyenne de 2020). Ceci représente l'indice définitif. Pour mémoire, l'indice d'évolution de coût de revient UFL pour l'année 2021 est de 105,54, soit une augmentation de 5,54% par rapport à 2020.

une évolution en moyenne trimestrielle compare la valeur moyenne de l'indice pour un trimestre donné par rapport à la base 100 (moyenne de 2020). L'indice sera mentionné avec le symbole (p) pour provisoire (l'indice définitif étant celui basé sur la moyenne annuelle).

- 3ème trimestre 2022, l'indice d'évolution de coût de revient est de 119,51
https://www.uflevage.fr/sites/uflevage.fr/files/indice_ufl_t3_2022.pdf

[haut](#)

GESTION

Prix : signaler les anomalies constatées à l'administration

Les entreprises peuvent désormais signaler toute anomalie constatée dans la formation des prix de la part de leurs fournisseurs en utilisant une boîte mail dédiée de la DGCCRF.

Dans le contexte inflationniste actuel, de nombreuses difficultés ont emmaillé les relations entre entreprises et fournisseurs, du fait des hausses de prix régulièrement pratiquées par ces derniers.

Le ministère de l'Économie a décidé, en juillet dernier, la création d'un point de contact unique, pour permettre aux entreprises de signaler les anomalies qu'elles constatent dans la formation des prix par certains fournisseurs peu scrupuleux.

À cette occasion, la Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes - DGCCRF rappelle que la hausse des prix pratiquée doit pouvoir se justifier par des causes objectives. Ainsi, toute hausse qui ne correspondrait a priori à aucune justification objective, et qui créerait ainsi une suspicion sur la réalité des prix proposés au regard des coûts présumés, peut faire l'objet d'un signalement.

S'ils sont confirmés, ces signalements donneront lieu à des enquêtes de la DGCCRF (sur le fondement des pratiques anticoncurrentielles et de l'obligation de loyauté dans les relations entre entreprises) et des poursuites contre les entreprises fautives seront engagées.

Les signalements devront être transmis à : contact.inflation@dgccrf.finances.gouv.fr

Les auteurs devront faire figurer dans leurs signalements :

- le contexte de détection du signalement : dates, lieux ;

- les entreprises ou organismes mettant en œuvre ou contribuant à la mise en œuvre des pratiques signalées (et toute information utile permettant de les identifier précisément, raison sociale et adresse, par exemple) ;

- la description des faits et des pratiques (la plus précise possible) ;

- les éléments de preuve : tout document ou information permettant de caractériser les pratiques dénoncées ;

- l'identité et les coordonnées de l'entreprise ou des entreprises à l'origine du signalement, sauf si elles souhaitent garder l'anonymat. Celui-ci sera garanti durant toute la phase d'enquête.

[haut](#)

Réduire sa consommation électrique et éviter les coupures de délestage : la solution écoWatt

Dans le contexte d'un réseau électrique qui risque d'être mis sous tension par les vagues de froid hivernales, le gouvernement anticipe pour informer les consommateurs - particuliers et professionnels - des tensions par région et des risques de coupures électriques par zone de France.

Il lance écoWatt, un site et une application mobile de suivi du réseau électrique en France métropolitaine.

Le site, tout comme l'application donnent, dès la page d'accueil, les informations essentielles en un coup d'œil pour la journée et les 3 jours à venir.

Sur le site, la carte de France et la division par tranches horaires permettent d'identifier immédiatement les zones en tension et qui pourraient être sujettes à des coupures d'électricité.

Le code couleur est simple :

- vert, tout va bien ;
- orange, la zone est à risque ;
- rouge, la coupure est imminente.

Sur l'application, l'interface est très simple d'utilisation également et permet d'accéder aux conseils sur les écogestes, à appliquer de tout temps, mais indispensables en zone orange pour éviter de tomber dans le rouge.

Sur le site monecowatt.fr, comme sur l'appli mobile, il est possible de souscrire au système d'alerte pour recevoir une notification en cas de tension du réseau électrique dans un secteur déterminé.

Pour rappel, les risques de coupure pour un délestage du réseau électrique concernent deux tranches horaires distinctes :

- celle du matin, entre 8h et 13h ;
- et celle du soir, entre 18h et 20h.

Une coupure d'électricité probable sera annoncée 3 jours avant, pour une durée de 2h maximum.

Si l'entreprise ou le chantier se situe dans un secteur comportant un hôpital, une caserne de pompiers, un poste de police ou de gendarmerie, ils pourraient ne pas être concernés par le risque : les services de première nécessité bénéficient d'un passe-droit qui se répercute à tous les résidents et intervenants reliés au même poste source.

Cependant, il reste utile de s'informer sur les tensions via le système d'alerte : cela vous permettra d'adopter avec les collaborateurs et salariés les écogestes pour soulager les tensions de votre zone, lorsque ceux-ci peuvent être appliqués.

Souscrire dès maintenant aux alertes sur le site ou en téléchargeant l'application mobile :

- [Site monecowatt.fr](http://Site.monecowatt.fr)
- [Application mobile écoWatt - Google Play](#)
- [Application écoWatt - Apple Store](#)

Les écogestes, ce sont les petites actions quotidiennes qui permettent de réduire sa consommation électrique et de soulager le réseau national de distribution d'électricité.

En entreprise, concrètement, quelles actions peut-on adopter pour réduire la consommation électrique ?

Dans les locaux de bureau notamment, on peut remplacer toutes les ampoules par des ampoules LED. Moins consommatrices, d'une durée de vie supérieure aux ampoules dites "basse consommation", elles sont le premier pas qui permettra de réaliser en moyenne 50% d'économies sur les factures énergétiques tout en participant au délestage du réseau.

Les ampoules LED sont aussi recyclables, existent désormais dans différentes formes et puissances d'éclairage, et si elles sont un peu plus coûteuses à l'achat, leur durée de vie les rend plus attractives à long terme.

Éteindre les lumières en quittant une pièce, y compris les toilettes par exemple, est une bonne pratique trop souvent ignorée.

Dans la journée, les appareils qui ne sont utilisés que ponctuellement peuvent être éteints : machine à café, imprimante de bureau. Les appareils électroniques et électriques mis en veille consomment en effet de l'énergie, et coûtent de l'argent.

Le soir, on éteint aussi tous les appareils en partant : l'ordinateur et les écrans ne doivent pas rester en veille, les multiprises à interrupteur peuvent être éteintes, tout comme la box Internet du local commercial.

Si un local dispose d'une enseigne lumineuse, vous pouvez aussi choisir de l'éteindre la nuit.

Enfin, on peut mieux maîtriser sa consommation en gérant le chauffage dans ses locaux :

- ajuster les heures de chauffe pour consommer moins d'électricité ;
- régler la température du ballon d'eau chaude ;
- réduire d'un ou plusieurs degrés la température minimale, la recommandation allant vers 19 à 19,5°C.

Si le froid inquiète, on peut aussi équiper les portes et fenêtres des locaux commerciaux de rideaux thermiques qui contribueront à conserver la chaleur accumulée pendant les heures de chauffe, ou encore de chauffer moins ou moins pendant les heures d'inactivité dans les bureaux.

Le site et l'application écoWatt donnent quelques conseils supplémentaires sur les bons gestes en entreprise, à adopter au quotidien pour réduire les coûts et plus particulièrement dans les heures de tension du réseau électrique pour éviter les coupures de délestage sur les secteurs d'activité des entreprises.

Pour en savoir plus : [Site monecowatt.fr](http://Site.monecowatt.fr)
[haut](#)

Location BTP : évolution des prix

L'indice INSEE des prix de production pour l'activité de location et bail de machines et équipement pour la construction et le génie civil, au troisième trimestre 2022 (en données provisoires) affiche une (très) faible progression de 0,4%.

Ci-dessous la progression de cet indice officiel ces 5 dernières années.

Indices des prix de production des services français aux entreprises françaises (BtoB) – CPF 77.32 – Location et bail de machines et équipements pour la construction et le génie civil

Année	Trimestre	Valeur
2022	T3	(p) 101,1

2022	T2	(r) 100,7
2022	T1	100,5
2021	T4	97,5
2021	T3	97,1
2021	T2	97,5
2021	T1	97,4
2020	T4	96,6
2020	T3	97,4
2020	T2	93,3
2020	T1	97,4

2019	T4	99,2
2019	T3	100,6
2019	T2	100,3
2019	T1	100,8
2018	T4	99,7
2018	T3	(r) 100,1
2018	T2	(r) 100,1
2018	T1	(r) 100,0
2017	T4	99,4

[haut](#)

Rapport de l'INSEE sur la situation du commerce en 2022

Les ventes des autres grossistes en autres équipements industriels augmenteraient de 2,6 % en 2022, après + 8,3 % en 2021. Deux secteurs se replieraient : les grossistes de matériel

agricole et les grossistes d'autres machines et équipements de bureau, ces derniers étant toujours en dessous de leur niveau d'avant la crise sanitaire. Le commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil marquerait également le pas.

Retrouvez l'intégralité du rapport [ici](#).

[haut](#)

MAINTENANCE - SÉCURITÉ - ENVIRONNEMENT - QUALITÉ

Taux de cotisation ATMP 2023

L'[arrêté du 26 décembre 2022](#) relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2023 a été publié au JO du 28 décembre 2022.

Ci-dessous les taux mis à jour pour l'année 2023 en fonction de l'activité et du numéro de risque associé.

Pour rappel, les entreprises reçoivent désormais ce taux par voie dématérialisée via le compte ATMP sur le site www.net-entreprise.fr.

TAUX DE COTISATION ATMP			
DÉSIGNATION DE L'ACTIVITÉ	N° DE RISQUE	TAUX COLLECTIF	BAS RHIN, HAUT RHIN, MOSELLE
		2023	2023
Commerce de gros ou location de matériel de construction (bâtiment et travaux publics) et agricole.	51.6 NC	2,46	1,92

Fabrication, montage, entretien, réparation de machines, équipements, outillages: machine-outil, machine pour les industries de process (1), du textile, du cuir, de la chaussure; matériel fixe et roulant pour le transport guidé; matériel incendie; ascenseur, monte-charge, porte automatique et escalier mécanique; équipements de levage et de manutention	28.6 DF	2,27	3,39
Fabrication et/ou réparation d'engins mobiles et systèmes pour: la construction, les mines, le forage, la préparation des minerais et matériaux, le matériel agricole.	29.3 DC	3,01	1,84
Entretien, réparation, location et montage de matériel pour le bâtiment et les travaux publics.	45.5 ZB	5,09	4,26

[haut](#)

Interdictions complémentaires de circulation des véhicules de transport de marchandises

L'arrêté du 20 décembre 2022 fixe de nouvelles interdictions de circulation pour les véhicules de transport de marchandises de plus de 7,5 tonnes.

En 2023, la circulation, pour ce type de véhicules, sera donc interdite :

en période hivernale, de 7h à 18h, sur les routes du réseau routier Auvergne-Rhône-Alpes mentionnées en annexe de l'arrêté, les samedis 4, 11, 18 et 25 février, ainsi que le samedi 4 mars,

en période estivale, de 7h à 19h, sur l'ensemble du réseau routier métropolitain, les samedis 15, 22 et 29 juillet, ainsi que les samedis 5, 12, 19 et 26 août.

Arrêté du 20 décembre 2022 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046829464>

Passeport prévention : modalités d'application

Le [décret n°2022-1712](#) du 29 décembre 2022 fixe les modalités d'application du passeport de prévention.

Pour rappel, le passeport de prévention a pour but de recenser l'ensemble des certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail.

Introduit par la loi "Santé au travail" du 2 août 2021, les modalités devaient être définies par le comité national de prévention et de santé au travail, à travers un décret d'application qui était attendu depuis octobre 2022.

Le passeport prévention entrera en vigueur de manière progressive :

- à partir d'avril 2023 pour les travailleurs,
- courant 2023/2024 pour les déclarations des données par les employeurs,
- en 2024, les employeurs devraient pouvoir consulter les passeports de prévention.

Il concerne tous les salariés, y compris les intérimaires et les stagiaires, mais aussi les demandeurs d'emplois. Tous pourront donner leur accord pour un accès total ou partiel en consultation par leur employeur.

Ce document sera intégré au système d'information du compte personnel de formation, donc géré par la caisse des dépôts et consignations.

Il contiendra 5 catégories d'informations :

- données d'identification de l'employeur,
- données d'identification de l'organisme de formation,
- données d'identification du titulaire du passeport,
- données relatives aux attestations, certificats et diplômes obtenus par le titulaire du passeport de prévention,
- certificats obtenus par le titulaire.

Les organismes de formations auront l'obligation de renseigner les passeports de prévention et d'en informer les employeurs, par tous moyens.

Il ne sera pas possible d'intégrer, dès le début, l'ensemble des attestations, certificats et diplômes. Dans un premier temps, seront privilégiées les formations obligatoires spécifiques au titre du code du travail, par exemple : travaux sous tension, en hauteur, équipement de travail automoteur, etc. De plus, l'alimentation du passeport ne concerne pas les formations dispensées antérieurement à la mise en place du dispositif. Toutefois, le travailleur aura la possibilité de les y intégrer.

Enfin, il est rappelé ce que le passeport de prévention ne doit pas être :

- un moyen de contrôle des compétences,
- un prérequis obligatoire au recrutement,
- un outil de contrôle des formations dispensées.

Portail d'information du passeport de prévention : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

[haut](#)

Cotisation des services de santé et de prévention au travail

Le [décret n°2022-1749](#) du 30 décembre 2022 fixe le mode de calcul du coût moyen national de l'ensemble socle des services de prévention et de santé au travail - SPST. Ces modalités, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2025, sont essentielles pour définir le montant des cotisations des entreprises aux SPST. En effet, l'ensemble socle est tarifé de manière proportionnelle au nombre de travailleurs suivis. Toutefois, il est établi que ce montant devra être compris entre 80% et 120% du coût moyen national.

Chaque année, le coût moyen sera donc calculé, pour chaque SPST, au titre de l'année précédente, selon la formule suivante : charges d'exploitation de l'ensemble socle/nombre de travailleurs suivis pour lesquels une cotisation a été facturée pendant l'année. Puis, le coût

moyen national (montant moyen du coût pour chaque SPST) sera calculé et publié par arrêté, le premier devant l'être, au plus tard, le 1er octobre 2024.

Lorsque les charges d'exploitations sont élevées, il sera possible, dans certains cas, de fixer un montant de cotisation supérieur au plafond des 120% du coût moyen national, par dérogation. Les motifs retenus sont les suivants :

« le suivi de l'état de santé des travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé, (...), lorsqu'ils représentent un effectif supérieur à 30 % de l'ensemble des travailleurs suivis,

le suivi des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, (...), ou le suivi des travailleurs exécutant ou participant à l'exécution d'une opération dans un établissement comprenant une installation nucléaire de base, (...),

le constat d'une augmentation significative des investissements, identifiée par une augmentation des dotations aux amortissements parmi les charges d'exploitation, visant à améliorer la qualité du service rendu dans le cadre de la réalisation de l'offre socle prévue à l'article L. 4622-9-1 ou des autres missions définies à l'article L. 4622-2,

le constat d'un résultat net négatif et de la baisse continue du nombre de salariés pour lesquels une cotisation a été facturée au cours du dernier exercice comptable. »

De même, à l'inverse, pour fixer une cotisation inférieure à 80% du coût moyen national, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

« au cours du dernier exercice comptable, le rapport entre le montant total des cotisations et le total des charges d'exploitation dans le compte de résultat, est supérieur à un,

le service bénéficie d'un agrément valide d'une durée de cinq ans. »

Dans les deux cas, la mise en place d'une dérogation ne peut porter atteinte à l'accomplissement de l'ensemble des missions du SPST. De plus, elle est conditionnée à la présentation du rapport comptable établi chaque année pour le SPST, validé par un commissaire aux comptes, au conseil d'administration, à la commission de contrôle ou au comité social et économique interentreprises et à l'assemblée générale.

[haut](#)

SOCIAL Flash

Webinaire DLR : "Publication de la loi Marché du travail : quelles répercussions sur l'emploi ?"

En matière de marché du travail, le gouvernement vise le plein emploi d'ici 2027. Pour parvenir à cet objectif, la première étape a été lancée avec le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. Ce texte avait été définitivement adopté le 17 novembre 2022, à la suite de l'accord trouvé par le Parlement.

Après approbation par le Conseil constitutionnel, la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, dite loi Marché du travail, a été publiée au Journal officiel du 22 décembre. Les principales dispositions de cette loi portent sur :

le droit de vote des cadres dirigeants aux élections du CSE, avec effet rétroactif au 31 octobre 2022 ;

la présomption de démission en cas d'abandon de poste ;

l'exclusion des droits aux allocations chômage pour les salariés en CDD ou en intérim refusant un CDI ;

la création d'un système de "contracyclicité" modulant les conditions d'accès à l'assurance chômage selon la conjoncture de l'emploi ;

la prolongation du bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage jusqu'au 31 août 2024 pour les entreprises de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité ;

la suppression de la durée maximale d'une mission du CDI intérimaire ;

la possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un seul CDD à titre expérimental ;

la réforme de la validation des acquis de l'expérience - VAE.

Pour la plupart d'entre elles, leur entrée en vigueur est subordonnée à la publication de décrets d'application.

DLR vous invite à participer le 17 janvier à un webinaire qui vous propose de faire un point exhaustif sur ces différentes dispositions, de comprendre les enjeux et les répercussions sur l'emploi dans votre entreprise.

[haut](#)

Revalorisation du SMIC de 1,8% à compter du 1er janvier 2023

Le ministère du travail avait annoncé, le 15 décembre dernier, une revalorisation du SMIC de +1,8%.

Le taux horaire du SMIC est ainsi porté à 11,27 euros au 1er janvier 2023 pour un salaire brut mensuel de 1 709,28 euros (correspondant à 35 heures). Il s'agit là d'une augmentation automatique de revalorisation prévue par le code du travail, conséquence directe de la hausse de l'inflation qui atteint 6,2% sur un an.

Cette revalorisation impacte directement la branche SDLM en remettant en cause les trois premiers coefficients de sa grille des salaires. Il faudra donc les aligner dès le mois de janvier. Au niveau de la branche SDLM, des négociations paritaires relatives aux salaires minima ont eu lieu durant le mois de décembre. Cependant faute d'accord, les discussions sont toujours en cours.

[haut](#)

Prolongation du dispositif d'emplois francs jusqu'au 31 décembre 2023

Le dispositif des emplois francs est une nouvelle fois prolongé par un décret du 31 décembre 2022.

Institué à titre exceptionnel du 1er avril 2018 au 31 décembre 2019, il avait déjà été prolongé 3 fois.

Ce dispositif permet à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche un habitant résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Les conditions restent inchangées. En effet, le salarié doit être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.

De plus, les contrats conclus depuis le 1er janvier 2020 sont réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Il doit s'agir :

de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8,

d'adhérents à un contrat de sécurisation professionnel,
ou de jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que
demandeurs d'emploi.

L'aide à l'embauche pour un salarié à temps plein est de :

embauche en CDI : 5 000 €/an pendant 3 ans, soit un montant de 15 000 €,

embauche en CDD d'au moins 6 mois : 2 500 €/an pendant 2 ans, soit un montant
maximum de 5 000 €

Ces montants sont proratisés selon plusieurs paramètres.

Le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les aides financières mobilisables dans le
cadre du recrutement en contrat de professionnalisation dont la durée est au moins égale à 6
mois et avec la réduction générale des cotisations patronales.

[haut](#)

Dispositif de soutien aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation : une aide unique de 6 000 € pour tous les apprentis en 2023

Depuis le 1er janvier 2023, le montant de l'aide unique est fixé à 6 000 € maximum par apprenti
au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.
Le décret du 29 décembre 2022 vient préciser les modalités pour obtenir l'aide.
Pour les contrats d'apprentissage éligibles à l'aide unique déjà prévue par le code du travail,
les employeurs passent par le circuit de cette aide, dont le montant est désormais fixé à 6 000
€, au titre de la première année du contrat.
Pour les autres contrats d'apprentissage, et sous condition pour les contrats de
professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 30 ans, le dispositif se traduit par
une aide exceptionnelle de 6 000 € maximum octroyée au titre des contrats conclus en 2023.

Augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1er janvier 2023

Le montant du plafond de la sécurité sociale augmente de 6,94% pour l'année 2023. Cette
augmentation prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête de l'année N-1.

Un [arrêté du 9 décembre 2022](#) publié au Journal officiel le 16 décembre 2022, a fixé le plafond
à 3 666 € pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1er janvier 2023.

Les plafonds retenus selon la périodicité de la paie pour l'année 2023 sont fixés à :

43 992 € en valeur annuelle ;

10 998 € en valeur trimestrielle ;

3 666 € en valeur mensuelle ;

1 833 € en valeur bimensuelle ;

846 € en valeur hebdomadaire ;

202 € en valeur journalière ;

27 € en valeur horaire.

[haut](#)

Publication de la loi "Marché du travail"

La loi avait été définitivement adoptée le 17 novembre 2022, à la suite de l'accord trouvé par le Parlement.

Après approbation par le Conseil constitutionnel, 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, dite loi "Marché du travail", a été publiée au Journal officiel du 22 décembre.

Les principales dispositions de cette loi portent sur :

- le droit de vote des cadres dirigeants aux élections du CSE, avec effet rétroactif au 31 octobre 2022 ;
- la présomption de démission en cas d'abandon de poste ;
- l'exclusion des droits aux allocations chômage pour les salariés en CDD ou en intérim refusant un CDI ;
- la création d'un système de "contracyclicité" modulant les conditions d'accès à l'assurance chômage selon la conjoncture de l'emploi ;
- la prolongation du bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage jusqu'au 31 août 2024 pour les entreprises de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité ;
- la suppression de la durée maximale d'une mission du CDI intérimaire ;
- la possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un seul CDD à titre expérimental ;
- la réforme de la validation des acquis de l'expérience - VAE.

Pour la plupart d'entre elles, leur entrée en vigueur est subordonnée à la publication de décrets d'application, certains décrets ont déjà été publiés.

Un webinaire DLR est prévu le 17 janvier sur ce sujet.
Inscription auprès de Anastasia Akuita : a.akuita@dlr.fr

Modification du taux maladie minoré

Aucune modification n'est apportée au régime, toutefois la revalorisation du SMIC modifie le seuil permettant le bénéfice d'un taux minoré.
Au 1er janvier 2023 (pour un salarié exerçant son activité sur un rythme de 35 heures par semaine) :

le taux minoré de 7% s'applique pour toute rémunération mensuelle inférieure ou égale à 4 273,21 € ;

le taux majoré de 13% (7% + 6%) s'applique pour toute rémunération mensuelle supérieure à 4 273,21 €.

Nouveau service de fiabilisation des déclarations sociales nominatives (DSN) de l'URSSAF

L'URSSAF annonce le déploiement de son nouveau service : Suivi DSN. Il permet aux entreprises d'être informées en cas d'anomalies détectées sur les données individuelles et de cohérence avec les données agrégées de la DSN.
L'objectif est de renforcer l'accompagnement des entreprises sur le territoire national.

Concrètement, la DSN doit être déposée le 5 ou le 15 de chaque mois en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, alors vous avez jusqu'au 15 du mois qui suit la période de travail rémunérée.

[haut](#)

Pérennisation de la rémunération mensuelle minimale et renforcement du contrôle de l'administration dans le cadre de l'activité partielle longue durée (APLD)

Un décret du 27 décembre 2022 pérennise l'application de la rémunération mensuelle minimale pour les salariés à temps partiel et les salariés intérimaires à compter du 1er janvier 2023.

En effet, la garantie du SMIC net est pérennisée pour les temps partiels et les intérimaires. Pour rappel, le mécanisme de la rémunération mensuelle minimale - RMM vise à garantir au moins le SMIC net aux salariés qui en bénéficient. Pour les salariés à temps plein dont le cumul des montants nets de la rémunération d'activité et des indemnités d'activité partielle est inférieur au SMIC net, l'employeur doit verser une allocation complémentaire égale à la différence entre la RMM et le cumul de salaire net et des indemnités nettes.

Le décret renforce le contrôle de l'activité partielle, en attribuant au préfet de département un pouvoir d'appréciation. L'employeur qui souhaite placer des salariés en activité partielle doit adresser au préfet du département où il est implanté une demande préalable d'autorisation d'activité partielle contenant les motifs, la période prévisible etc. (art. R5122-2 du Code du travail).

Ce dernier pourra apprécier les éléments produits par l'employeur à l'appui de sa demande. Il peut également contrôler la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés.

Pour mémoire, l'employeur doit transmettre à la DREETS un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord. Le décret renforce le contrôle du respect de la réduction maximale de l'horaire de travail autorisée en APLD, en inscrivant ce sujet à la liste du bilan que l'employeur doit établir.

De plus, le décret prévoit que l'autorité administrative aura le pouvoir de demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle au-delà de la réduction maximale de l'horaire de travail, dans un délai supérieur à 30 jours.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois. Le décret précise le début de la première période d'autorisation de l'APLD :

- soit à compter de la date de cette décision,
- soit à compter de la date du premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative (si l'employeur le sollicite).

Enfin, le décret précise que l'autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois maximum, après analyse du bilan mais aussi diagnostic de la situation économique de l'entreprise.

[haut](#)

Adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 : plafond de la sécurité sociale

La loi de financement de la sécurité sociale - LFSS pour 2023 a été définitivement adoptée le 2 décembre 2022.

Elle contient des dispositions en matière d'arrêt de travail, de congé de présence parentale, de cotisations et exonérations.

D'une part, la LFSS prolonge le système des arrêts de travail dérogatoires covid-19 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023. Ce mécanisme permet aux personnes contaminées, si elles ne peuvent pas télétravailler, d'être placées en arrêt maladie, en bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale - IJSS maladie. En effet, les arrêts de travail dérogatoires seront restreints aux cas de contamination au covid-19, établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (Test PCR, test antigénique).

Pour rappel, les salariés, en arrêt de travail lié au covid-19, peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire légale :

- sans condition d'ancienneté ;

- sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie ;

- sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;

- sans délai de carence de sept jours ;

- sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

Pour le reste, les modalités demeurent les mêmes (prescription par l'assurance maladie sur la base de déclaration en ligne, même condition d'empêchement de travail à distance).

D'autre part, en matière de cotisations et exonérations sociales, la LFSS reporte à 2024 le transfert aux URSSAF des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC. Elle clarifie également les modalités d'imputation de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires des employeurs de 20 à moins de 250 salariés, entrée en vigueur le 1er octobre 2022 et son application à partir du 1er janvier.

La LFSS 2023 confie aux URSSAF, au 1er janvier 2023, le soin de vérifier l'exhaustivité, la conformité et la cohérence des informations déclarées par l'employeur, la correction des anomalies ou des erreurs susceptibles d'affecter le montant des cotisations, versements et contributions recouvrés pour le compte de tous ses partenaires.

[haut](#)

Nouveau barème des saisies sur rémunérations pour l'année 2023

Les seuils du barème des saisies sur salaires sont revalorisés pour l'année 2023.

Fraction cessible du salaire	Tranche de rémunération annuelle au 1er janvier 2023
------------------------------	--

1/20e	Tranche inférieure ou égale à 4 170 €
1/10e	Tranche > 4 170 € et ≤ 8 140 €
1/5	Tranche > 8 140 € et ≤ à 12 130 €
1/4	Tranche > 12 130 € et ≤ 16 080 €
1/3	Tranche > 16 080 € et ≤ 20 050 €
2/3	Tranche > 20 050 € et ≤ 24 090 €
La totalité	Tranche > 24 090 €

Ces tranches sont majorées de 1 610 € par personne à charge.

Revalorisation des limites d'exonération des frais professionnels

Les limites d'exonération des allocations forfaitaires en matière de frais professionnels sont revalorisées.

Ainsi, les indemnités forfaitaires de repas sont fixées pour 2023 à :

repas au restaurant : 20,20 € ;

restauration sur le lieu de travail : 7,10 € ;

restauration hors des locaux de l'entreprise : 9,90 €.

Le montant des remboursements des salariés au titre des dépenses supplémentaires de nourriture qu'ils supportent lors de l'accomplissement de leurs missions, revalorisé au 1er septembre 2022 par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, n'est pas revalorisé au 1er janvier 2023 ([arrêté du 30 décembre 2022](#)).

[haut](#)

Prime de partage de la valeur : précisions sur les critères de modulation

Le bulletin officiel de la sécurité sociale - BOSS apporte de nouvelles précisions sur le versement de la prime de partage de la valeur en raison de questions pratiques laissées en suspens.

Sur le critère de modulation :

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- la durée du travail prévue au contrat de travail,
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée.

Les critères de rémunération, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat s'apprécient sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime. Néanmoins, les critères du niveau de classification et de l'ancienneté s'apprécient au moment du versement de la prime.

Le BOSS rappelle que les critères de modulation ne doivent pas servir à exclure des salariés. En effet, l'employeur peut verser la prime à une partie de son personnel seulement, en excluant des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond déterminé par l'accord ou la DUE. En revanche, il ne peut pas réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau. Il peut moduler le montant de la prime selon les critères légaux qui peuvent être combinés.

Sur le critère de modulation relatif à la durée de présence :

Les absences pour congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences pour congé parental d'éducation, pour enfant malade et pour congé de présence parentale ainsi que les dons de jours de repos au titre d'un enfant décédé ou gravement malade doivent être assimilées à des périodes de présence effective. Ainsi, la prime des salariés absents du fait de ces congés ne peut pas être réduite en raison de cette absence.

Enfin, le BOSS précise que la modulation fondée sur l'ancienneté conduisant à des écarts disproportionnés n'est pas valable.

Augmentation des gratifications des stagiaires à compter du 1er janvier 2023

Le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires pour un stage de plus de deux mois est augmenté à partir du 1er janvier 2023, en raison de la revalorisation du plafond de la sécurité sociale.

Il est fixé à 4,05 € par heure au lieu de 3,90 €, sauf accord collectif plus favorable (la CCN SDLM ne prévoit aucun dispositif en la matière).

Chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins équivalente à 22 jours de présence est considérée comme équivalente à un mois.

Si le plafond de la sécurité sociale est revalorisé au cours de la durée du stage, la convention doit prévoir d'augmenter la gratification en conséquence.

[haut](#)

SOCIAL Jurisprudence

La date d'embauche ne suffit pas à justifier une différence de traitement des salariés

Un accord collectif ne peut pas instituer une différence de traitement au détriment des salariés embauchés après son entrée en vigueur.

Par exception au principe d'égalité de traitement (Cass.soc ; 29 octobre 1996 ; n°92-43680), un accord collectif négocié et signé par des syndicats représentatifs peut instituer des différences de traitement :

- entre des salariés appartenant à des catégories professionnelles différentes ;
- entre des salariés exerçant des fonctions différentes au sein d'une même catégorie professionnelle ;
- entre des salariés appartenant à des établissements différents, que l'inégalité de traitement résulte d'un accord d'établissement ou d'un accord d'entreprise ;
- dans le cas d'un prestataire de services, entre des salariés affectés à des sites distincts.

Dans ces situations, ce n'est pas à l'employeur de démontrer que l'inégalité en cause repose sur une raison objective, mais aux salariés ou aux syndicats de prouver qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle. En revanche, dès lors que l'on sort des hypothèses envisagées par la jurisprudence, la présomption tombe et l'on en revient au mécanisme classique de preuve : l'employeur doit justifier que la différence de traitement repose sur des raisons objectives.

Dans les faits, une société de textile avait institué par accord collectif d'entreprise une prime variable de performance nommée "prime de valeur personnelle". L'accord garantissait aux salariés un montant minimal égal à "la somme individuelle des primes de qualité, rendement et valeur personnelle avant accord". Néanmoins, cet accord réservait un sort particulier aux ouvriers et aux ETAM embauchés après le 1er avril 2006. En effet, pour cette catégorie de personnel, le montant minimal garanti s'élevait à « la somme des primes qualité et rendement minima rencontrées dans le service concerné ». La "prime de valeur personnelle" n'entrait donc pas dans la comparaison.

Les juges de la Cour de cassation ont considéré que cette différence de traitement ne relevait pas des inégalités présumées justifiées et ne reposait pas sur des raisons objectives et pertinentes.

En effet, l'accord d'entreprise du 22 mars 2006 créait une inégalité entre des salariés d'une même catégorie professionnelle, placés dans une situation identique. L'employeur ne pouvait donc pas bénéficier de la présomption de justification. De plus, l'employeur n'était pas parvenu à justifier la différence de traitement par "des raisons objectives et pertinentes ". Le salarié devait bénéficier d'un rappel de salaire.

Cass.soc ; 14 décembre 2022, n°21-16418

[haut](#)

Clause de mobilité au sein d'un groupe : modification du contrat de travail ou simple changement des conditions de travail ?

La clause de mobilité par laquelle le salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société est nulle, même si cette société appartient à un groupe.

Pour rappel, prévoir une clause de mobilité géographique dans le contrat de travail du salarié permet à l'employeur de s'assurer qu'il accepte par avance toute modification éventuelle de son lieu de travail en fonction des besoins de l'entreprise. Toutefois, pour être valable, une telle clause doit respecter certaines règles posées par la jurisprudence car elle restreint la liberté du salarié.

En principe, la mutation via une clause de mobilité est un simple changement des conditions de travail sous réserve que la clause réponde aux conditions de licéité et de loyauté. Ainsi, l'accord du salarié n'est pas requis. A contrario, si la clause est déclarée nulle, alors la mutation devient une modification du contrat de travail, l'accord du salarié est indispensable. En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié comportait une clause de mobilité qui prévoyait que "le salarié s'engage à accepter toute mutation dans un autre établissement ou filiale, situés en France métropolitaine". Son employeur avait mis en œuvre cette clause, mais devant le refus du salarié, il l'a licencié.

Le salarié saisit donc la juridiction prud'homale. La Cour d'appel affirme que la clause de mobilité n'encourt pas de nullité car elle ne mentionnait que les filiales du groupe mais ne les énumérait pas, que la mutation envisagée n'implique pas de changement d'employeur puisque le salarié est déjà rattaché administrativement à son futur établissement et que le salarié connaît parfaitement cet établissement puisqu'il s'y rend deux fois par mois dans le cadre de ses fonctions.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et casse l'arrêt d'appel, puisqu'elle décide qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur et que la clause de mobilité par laquelle un salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société est nulle.

De plus, la Cour de cassation a suivi sa jurisprudence constante en considérant que la clause de mobilité imposant toute mutation au sein du groupe est frappée de nullité car elle implique que le salarié accepte par avance un changement d'employeur, ce qui est contraire au principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Cass. Soc ; 14 décembre 2022, n°21-18.633

[haut](#)

CDD : la signature numérisée de l'employeur est valable

La signature numérisée apposée sur un CDD par l'employeur est valable.

En l'espèce, un gérant d'exploitation agricole avait signé un CDD saisonnier en numérisant sa signature. Le 5 octobre, le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail, estimant que le lien de confiance était rompu du fait de la transmission pour signature d'un contrat de travail comportant une signature de l'employeur photocopiée et non manuscrite. Il saisit alors le conseil des prud'hommes d'une demande de requalification du CDD en CDI et de demande se rapportant à la rupture du contrat de travail.

Les juges de la Cour d'appel ont estimé que le gérant de la société était habilité à signer le contrat de travail, peu importe le procédé technique utilisé. De plus, la signature numérisée permettait d'identifier clairement le représentant légal de la société.

Le salarié conteste cette solution devant la Cour de cassation en soutenant qu'une signature manuscrite scannée n'est ni une signature originale, ni une signature électronique et n'a

aucune valeur juridique. Dès lors, le CDD n'est pas considéré comme ayant été établi par écrit et doit être réputé conclu pour une durée indéterminée.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel. D'une part, elle rappelle que le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut, il est réputé à durée indéterminée.

D'autre part, elle valide la signature numérisée de l'employeur permettant tout à fait d'identifier son auteur, lequel était habilité à signer un contrat de travail. La signature manuscrite numérisée ne vaut donc pas absence de signature.

Cass. Soc 13 décembre 2022, n°21-19.841