

# NEWSLETTER

## NOUVEAUTÉS ET MISES À JOUR JANVIER 2023

Pôle RH



## SOMMAIRE

**REVIREMENT JURISPRUDENCE  
TEMPS DE TRAJET DES SALARIÉS  
ITINÉRANTS / PAGE 1**

**PANORAMA DES CHANGEMENTS  
RH ET PAIE 2023 / PAGE 2 ET 3**

**L'ABANDON DE POSTE - UNE  
PRÉSUMPTION DE DÉMISSION /  
PAGE 3**

**VÉHICULE ÉLECTRIQUE - LE  
MAINTIEN TEMPORAIRE DU  
RÉGIME DE FAVEUR / PAGE 3**

**PROLONGATION DES AIDES À  
L'EMBAUCHE / PAGE 4**

**PRISE EN CHARGE DE LA  
PRATIQUE SPORTIVE / PAGE 4**

### ACTU DU MOIS : REVIREMENT JURISPRUDENCE TEMPS DE TRAJET DES SALARIÉS ITINÉRANTS

Le temps de trajet des salariés itinérants peut désormais être qualifié de temps de travail effectif.

Dans un arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation a fini par s'aligner sur la position de la CJUE : **le temps de déplacement d'un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients peut, sous conditions, être reconnu comme du temps de travail effectif.** En conséquence, il peut entrer dans le décompte des heures supplémentaires.

Concrètement, en cas de litige, le juge devra vérifier si, pendant ce temps de déplacement, le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Si tel est le cas, il devra être pris en compte dans le temps de travail effectif, notamment au titre du décompte des heures supplémentaires réalisées. Si non, le salarié itinérant qui dépasse le temps normal de trajet domicile/travail ne pourra prétendre qu'à une contrepartie financière ou sous forme de repos. (Cass. soc, 23 novembre 2022, n° 20-21924)



**1er JANVIER 2023 : PANORAMA DES CHANGEMENTS RH ET PAIE**

<u>Synthèse modification</u>	2022	2023
SMIC	11.07€ brut / heure, soit 1 678.99 € brut / mois depuis le 01/08/2022	11.27€ brut / heure, soit 1 709.32 € / mois
Minimum Garanti (MG)	3,94€	4.01€
Plafond de sécurité sociale	Plafond horaire : 26 € Plafond mensuel : 3 428 € Plafond annuel : 41 136 €	Plafond horaire : 27 € Plafond mensuel : 3 666 € Plafond annuel : 43 992 €
Titres restaurant	Limite exonérée : 5,92 €	Limite exonérée : 6.50€
Gratification minimale des stagiaires	3.90€/ heure	4.05€ / heure

**FRAIS PROFESSIONNELS À COMPTER DU 1ER JANVIER 2023**

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

Toutefois, les indemnités forfaitaires de repas, déjà revalorisées au 1er septembre 2022, ne sont pas revalorisées au 1er janvier 2023 et sont donc fixées comme suit :

- repas au restaurant : 20,20 euros ;
- restauration sur le lieu de travail : 7,10 euros ;
- restauration hors des locaux de l'entreprise : 9,90 euros.

**NOUVEAUTÉS HEURES SUPPLÉMENTAIRES À COMPTER DU 1ER JANVIER 2023**

Le plafond d'exonération fiscale sur les heures supplémentaires est porté de 5 000 € à 7 500 € pour les heures effectuées à compter du 1er janvier 2023.



► Rappel : Un nouveau régime de déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires est mis en place depuis le 1er octobre 2022 dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés à hauteur de 0,50 centimes d'euro pour chaque heure supplémentaire réalisée.

## NOUVEAUTÉS ACTIVITÉ PARTIELLE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2023

1

**8,03 €** = taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle **versée à l'employeur par l'Etat**

2

**8,92 €** = taux horaire minimum de l'allocation versée **par l'Etat** aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée et aux employeurs dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de leur reconnaissance de leur qualité de personnes vulnérables, au titre des heures chômées.

**8,92 €** = taux horaire minimum d'indemnité d'activité partielle **versées aux salariés par l'employeur**.

3

Le retour de l'obligation de maintenir 100 % de la rémunération des salariés en formation pendant une période d'activité partielle et d'obtenir l'accord des salariés protégés pour les placer en activité partielle.

4

Le régime social de l'indemnité complémentaire éventuellement versée par l'entreprise en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur est modifié : cette indemnité est assimilée à un revenu d'activité et donc soumise à cotisations sociales.

## L'ABANDON DE POSTE - UNE PRÉSUMPTION DE DÉMISSION



Selon la loi sur le marché du travail du 21 décembre 2022, le **salarié qui abandonnera son poste de travail et qui, malgré une mise en demeure** de son employeur, ne le reprendra pas et ne justifiera pas son absence, sera **préssumé démissionnaire** et sera ainsi privé des allocations de chômage. A moins qu'il n'arrive à renverser cette présomption devant le juge.

L'entrée en vigueur de cette procédure de présomption de démission suite à un abandon de poste est subordonnée à la publication du décret d'application. **Au moment de l'écriture de ces lignes, le décret n'est pas encore paru.**

## VÉHICULE ÉLECTRIQUE - LE MAINTIEN TEMPORAIRE DU RÉGIME DE FAVEUR

Le BOSS indique dans un communiqué du 8 décembre 2022 que le régime social de faveur applicable aux «véhicules électriques», qui devait prendre fin au 1er janvier 2023, va s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2024.

Sont visées les situations où l'employeur met à la disposition du salarié un véhicule 100 % électrique  et/ou une borne de recharge électrique. Ainsi, lorsqu'un véhicule exclusivement électrique est mis à la disposition du salarié, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, que ce soit sur une base réelle ou une base forfaitaire, sont :

- déterminées sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- et évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans la limite de 1 800 € par an.

## PROLONGATION DES AIDES À L'EMBAUCHE :



Un décret du 30 décembre 2022 instaure une aide exceptionnelle de 6 000 € **maximum** aux employeurs d'apprentis et de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation **qui n'entrent pas dans le champ d'application de l'aide unique pour les contrats conclus en 2023**. Ce décret modifie également le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis : 6 000€ uniquement pour la première année de contrat pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. Pour prétendre à l'aide, une entreprise de 250 salariés et plus doit justifier d'un pourcentage minimal d'alternants à l'effectif.

## REVIREMENT À PROPOS DE LA PRISE EN CHARGE DE LA PRATIQUE SPORTIVE :

Le BOSS prévoit désormais que "**constitue un avantage en nature le financement de l'employeur contribuant au financement d'abonnements ou d'inscriptions individuels à des cours**". **Cette prise en charge à titre individuelle doit alors être entièrement réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations sociales.**

En revanche, l'avantage constitué par la mise à disposition par l'employeur à l'ensemble des salariés d'un espace ou d'équipements **collectifs** dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives peut être négligé. Sont concernés :

- la mise à disposition d'une salle de sport appartenant ou louée par l'entreprise ;
- la souscription d'un accès collectif à une infrastructure de sport (club de gym ...) ;
- l'organisation de cours de sport dans l'un des espaces mentionnés ci-dessus ;
- la mise à disposition de vestiaires et de douches ;
- la mise à disposition d'un matériel sportif.



L'avantage constitué par le financement par l'employeur d'activités physiques et sportives ou d'évènements sportifs proposés par l'employeur à l'ensemble des salariés de l'entreprise est exclu de l'assiette des contributions et cotisations sociales pour la part qui n'excède pas, pour l'ensemble de l'année civile, un montant correspondant à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié de l'entreprise.