

## Sélection de mesures sociales des dernières lois et décrets

Plusieurs textes parus au cours des dernières semaines contiennent des mesures sociales relatives à la [prime de partage de la valeur](#), à l'intéressement, aux [lanceurs d'alerte](#), à l'activité partielle et à l'APLD, au dispositif de « bonus-malus » portant sur la contribution d'assurance-chômage, à l'électorat des salariés, aux contrats courts « multi-remplacements » et à la contribution patronale aux titres restaurants.

Nous vous présentons ci-après l'essentiel de ces dernières réformes.

## 1. MODULATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (CI-APRES « PPV ») (MISE A JOUR DU BOSS DU 21 DECEMBRE 2022)

### RAPPELS

PPV = dispositif permettant à l'employeur de verser au salarié une prime exonérée de cotisations et contributions de sécurité sociale et d'impôts dans certaines conditions

Mise en place par :

- accord d'entreprise ;
- accord d'intéressement ;
- ou décision unilatérale de l'employeur.

Modulation possible de la PPV en fonction des critères suivants : rémunération, niveau de classification, durée de présence effective ou durée de travail prévue au contrat et ancienneté.

### PRECISIONS DU BOSS SUR LA MODULATION DE LA PPV SELON L'ANCIENNETE DES SALARIES

#### REMISE EN CAUSE DES EXONÉRATIONS POUR L'EMPLOYEUR EN CAS DE MODULATION "DISPROPORTIONNÉE" EN LIEN AVEC LE CRITÈRE D'ANCIENNETÉ :

Non-bénéfice du régime social de faveur lié à la PPV en cas de disproportion contraire à l'esprit de la loi

#### EXEMPLE DE MODULATION FONDÉE SUR LE CRITÈRE DE L'ANCIENNETÉ CONDUISANT À DES « ÉCARTS DISPROPORTIONNÉS » :

Entreprise prévoyant un montant de 2 500 € de PPV pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 10 ans et 50 € pour les autres

**Montant manifestement dérisoire au regard du montant versé aux salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté**

#### EXEMPLE DE MODULATION CONFORME À L'INTENTION DU LÉGISLATEUR :

Versement d'une prime de partage de :

- 2 500€ pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 10 ans ;
- 1 250€ pour ceux dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 10 ans ;
- 500€ pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans.

Pas de seuil officiellement établi permettant de distinguer les modulations proportionnées ou pas : appréciation au cas par cas

## **EXEMPLE DU BOSS SUR LA MODULATION DE LA PPV SELON LA DUREE DE PRESENCE EFFECTIVE DES SALARIES CONSIDEREE COMME CONFORME A LA LEGISLATION**

Prime de partage de la valeur d'un montant maximal de 1 500 euros. L'accord prévoit que son montant est modulé en fonction de la durée de présence effective des salariés au sein de l'entreprise par rapport à la date de versement :

- les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 12 mois bénéficient de 100 % de la prime,
- les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 6 mois bénéficient de 50 % de la prime,
- les salariés présents dans l'entreprise depuis moins de 6 mois bénéficient de 25 % de la prime.

### **DATE D'APPRECIATION DES CRITERES DE MODULATION**

- Critères de rémunération, de durée de présence effective ou de durée de travail prévue au contrat de travail : 12 mois glissants précédant le versement de la prime
- Critères de classification et d'ancienneté : appréciation au moment du versement de la prime

## 2. MODALITES RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE L'INTERESSEMENT PAR DECISION UNILATERALE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES (DECRET n° 2022-1651 DU 26 DECEMBRE 2022)

### RAPPEL DES DISPOSITIONS ISSUES DE LA LOI "POUVOIR D'ACHAT" :

Faculté pour l'employeur de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche d'intéressement agréé. Cela concerne :

- les entreprises dépourvues de DS et de CSE ;
- les entreprises dotées d'au moins un DS ou d'un CSE dont la négociation avec l'un ou l'autre n'a débouché sur aucun accord

### DÉPÔT DE LA DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

Précision concernant les documents à déposer par l'employeur auprès de l'administration, dans le cas de la mise en place de l'intéressement par décision unilatérale.

Deux cas de figure : décision unilatérale **après échec des négociations** ou décision unilatérale **en l'absence de délégués syndicaux et de CSE** : voir le détail ci-dessous

### MODIFICATION DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT MIS EN PLACE DE MANIÈRE UNILATÉRALE

Modification de la décision unilatérale dans la même forme que sa conclusion

## ENTREPRISES DOTEES D'UN CSE OU DE DS : DOCUMENTS A DEPOSER EN CAS DE DECISION UNILATERALE APRES ECHEC DES NEGOCIATIONS

### MISE EN PLACE DE L'INTERESSEMENT

- PV de consultation du CSE
- PV de désaccord, mentionnant les propositions respectives des parties dans leur dernier état

### MODIFICATION DE L'INTERESSEMENT

- Établissement d'un PV de désaccord mentionnant les propositions respectives des parties dans leur dernier état
- Consultation du CSE au moins 15 jours avant le dépôt

## ENTREPRISE DEPOURVUE DE DELEGUE SYNDICAL ET DE CSE : DOCUMENTS A DEPOSER

### MISE EN PLACE DE L'INTERESSEMENT

- attestation de l'employeur selon laquelle il n'a jamais été saisi d'aucune désignation de délégué syndical
- le cas échéant, PV de carence des élections du CSE de moins de 4 ans

### MODIFICATION DE L'INTERESSEMENT

Information des salariés par tout moyen de la modification effectuée

**DISPOSITIONS EN VIGUEUR DEPUIS LE 28 DECEMBRE 2022**

### 3. PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE : ABONDEMENT DU CPF PAR LE JUGE PRUD'HOMAL (DECRET n°2022-1686 DU 28 DECEMBRE 2022)

#### RAPPEL DE LA NOUVELLE DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE :

"Personne physique qui signale ou divulgue, **sans contrepartie financière directe** et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement".

Mise en place d'une procédure de recueil et de traitement de l'alerte dans les entreprises de plus de 50 salariés

#### RAPPEL DES SANCTIONS CIVILES

**Extension du principe de non-discrimination** aux lanceurs d'alerte

Peine d'amende civile de 60 000€ en cas **d'actions en justice dilatoires ou abusives dirigées contre le lanceur d'alerte** en raison des informations signalées ou divulguées

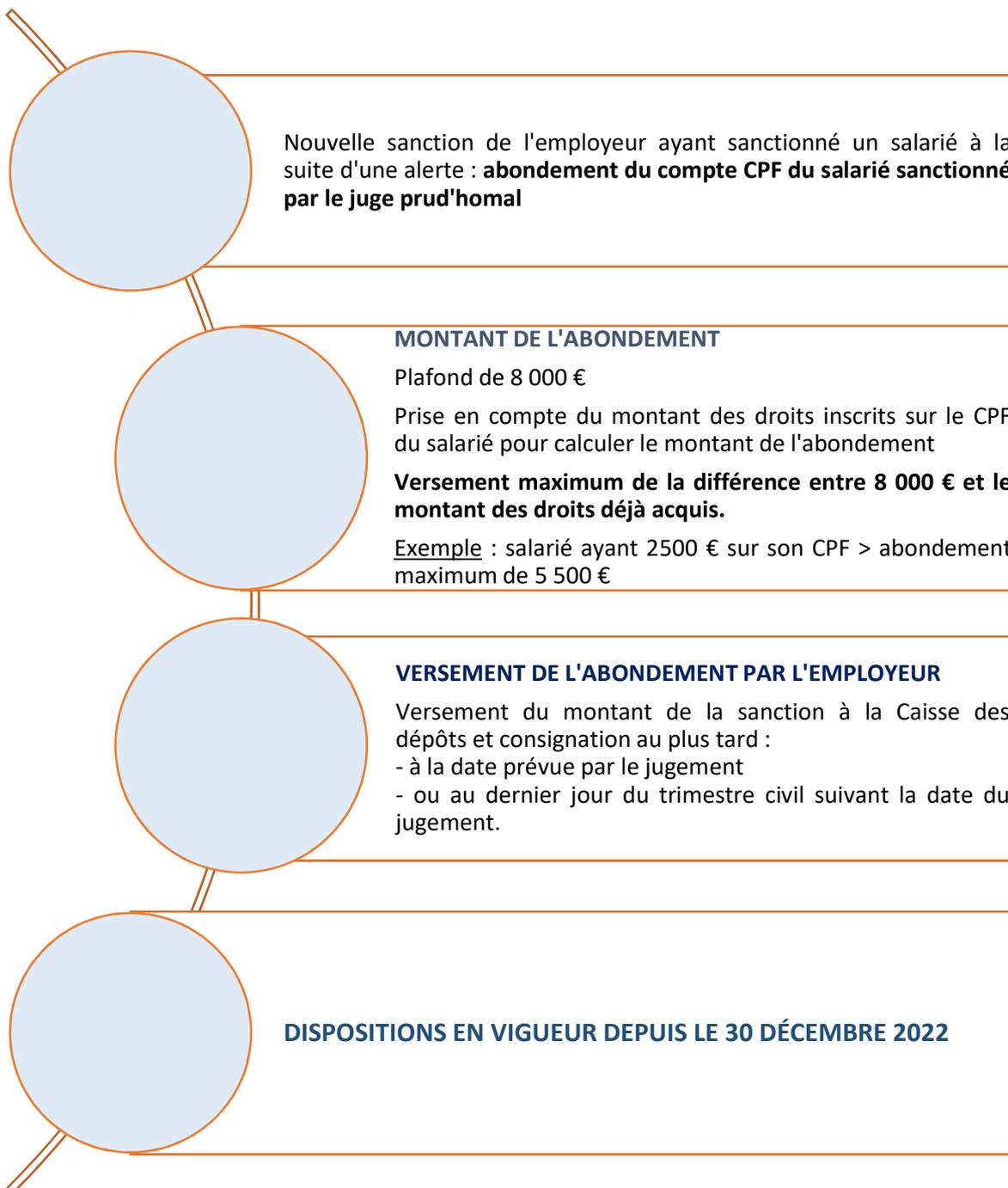
**Abondement du CPF** comme sanction complémentaire

#### RAPPEL DES SANCTIONS PÉNALES

Peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende réprimant le **délit de divulgation des éléments confidentiels permettant d'identifier le lanceur d'alerte**

Peine d'un an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende réprimant le **délit d'entrave à la transmission d'un signalement dans l'entreprise et auprès des autorités**

## PRECISIONS DU DECRET CONCERNANT LA SANCTION COMPLEMENTAIRE D'ABONDEMENT DU CPF :



**4. NOUVEAUX AMENAGEMENTS EN MATIERE D'ACTIVITE PARTIELLE ET D'APLD (DECRET n°2022-1665 DU 27 DECEMBRE 2022 EN VIGUEUR DEPUIS LE 29 DECEMBRE 2022)**

**MESURES SPECIFIQUES A L'ACTIVITE PARTIELLE**

**NOUVEAUX POUVOIRS DU PRÉFET DE DÉPARTEMENT OÙ EST IMPLANTÉ L'ÉTABLISSEMENT**

- pouvoir d'**appréciation des éléments produits par l'employeur**
- pouvoir de **contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés**

**GARANTIE D'UN PLANCHER D'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE**

**Plancher garanti au niveau du taux horaire du SMIC** pour les salariés des entreprises de travail temporaire et aux salariés à temps partiel.

**MESURES SPECIFIQUES A L'APLD**

**RAPPEL SUR LA MISE EN PLACE DE L'APLD :**

Limite du 31 décembre 2022 : transmission d'un accord ou DUE initial à l'administration pour validation ou homologation

Possibilité de modification des accords ou décisions unilatérales existants postérieurement à cette date

**Mise en oeuvre de l'APLD dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs**

**CONTENU DU BILAN TRANSMIS À L'ADMINISTRATION AVANT L'ÉCHÉANCE DE CHAQUE PÉRIODE D'AUTORISATION D'APLD :** désormais, il doit également porter sur **le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail**, 40% de la durée légale ou 50% dans des conditions exceptionnelles

**POINT DE DÉPART DE LA DURÉE DE 6 MOIS D'AUTORISATION DE RECOURIR À L'APLD :**

Autorisation du recours à l'APLD pour une durée de 6 mois **maximum à compter de la date de la décision d'homologation ou de validation ou du 1er jour du mois civil au cours duquel la demande est transmise à l'administration**

**MESURES COMMUNES A L'ACTIVITE PARTIELLE ET A L'APLD**

**En cas de non-respect des conditions pour bénéficier de l'activité partielle et APLD :** possibilité pour l'administration de demander le remboursement des trop-perçus, sous 30 jours, sauf si incompatibilité avec la situation économique et financière de l'établissement

**NOUVEAUX TAUX HORAIRES MINIMA DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023**

Situation	Taux
Cas général	8,03 euros
Salariés vulnérables	8,92 euros
APLD	8,92 euros

## 5. PROLONGATION DU DISPOSITIF DES BONUS-MALUS DU TAUX DE COTISATION PATRONALE D'ASSURANCE CHOMAGE (LOI « MARCHE DU TRAVAIL » DU 21 DECEMBRE 2022 – ARTICLE 1)

### RAPPEL DU DISPOSITIF BONUS-MALUS :

Modulation du taux de contribution à l'assurance chômage à la hausse ou à la baisse en fonction du taux de séparation des entreprises de 11 salariés et plus relevant de secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %. **Secteurs concernés entre 2022 et 2024** : fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabacs ; production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ; autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ; hébergement et restauration ; transport et entreposage ; fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ; travail du bois, industries du papier et imprimerie

**TAUX DE SÉPARATION** = nombre de **fins de contrats de travail ou de missions d'intérim** assorties d'une inscription à Pôle emploi divisé par l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

**Les entreprises recourant massivement aux CDD sont particulièrement concernées**

### CALCUL DU MONTANT DU BONUS-MALUS :

Variation du montant de la contribution d'assurance chômage en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité.

Simulateur disponible : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises>

### MESURES APPLICABLES JUSQU'AU 31 JANVIER 2023 :

Première modulation des contributions à compter du 1er septembre 2022

Périodes prises en compte pour le calcul du taux modulé : entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022

## MISE EN ŒUVRE DE LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE BONUS-MALUS :

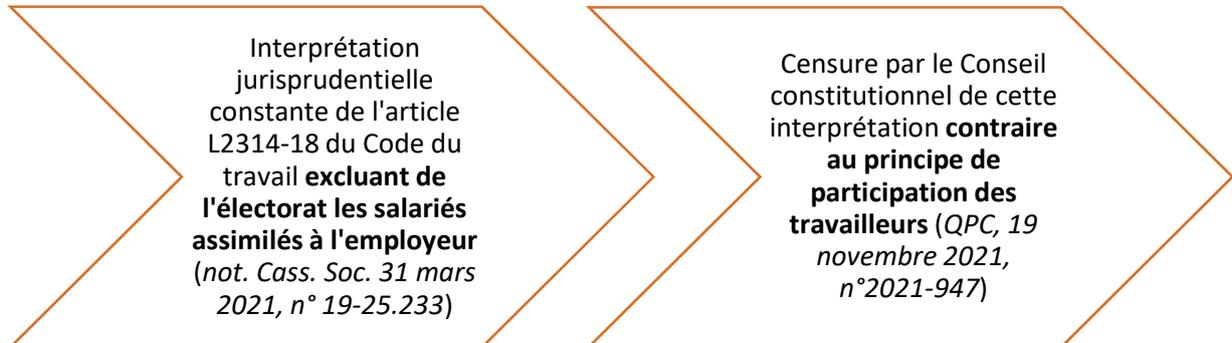
### PROLONGATION DU DISPOSITIF :

Prolongation possible du dispositif bonus-malus jusqu'au **31 août 2024**

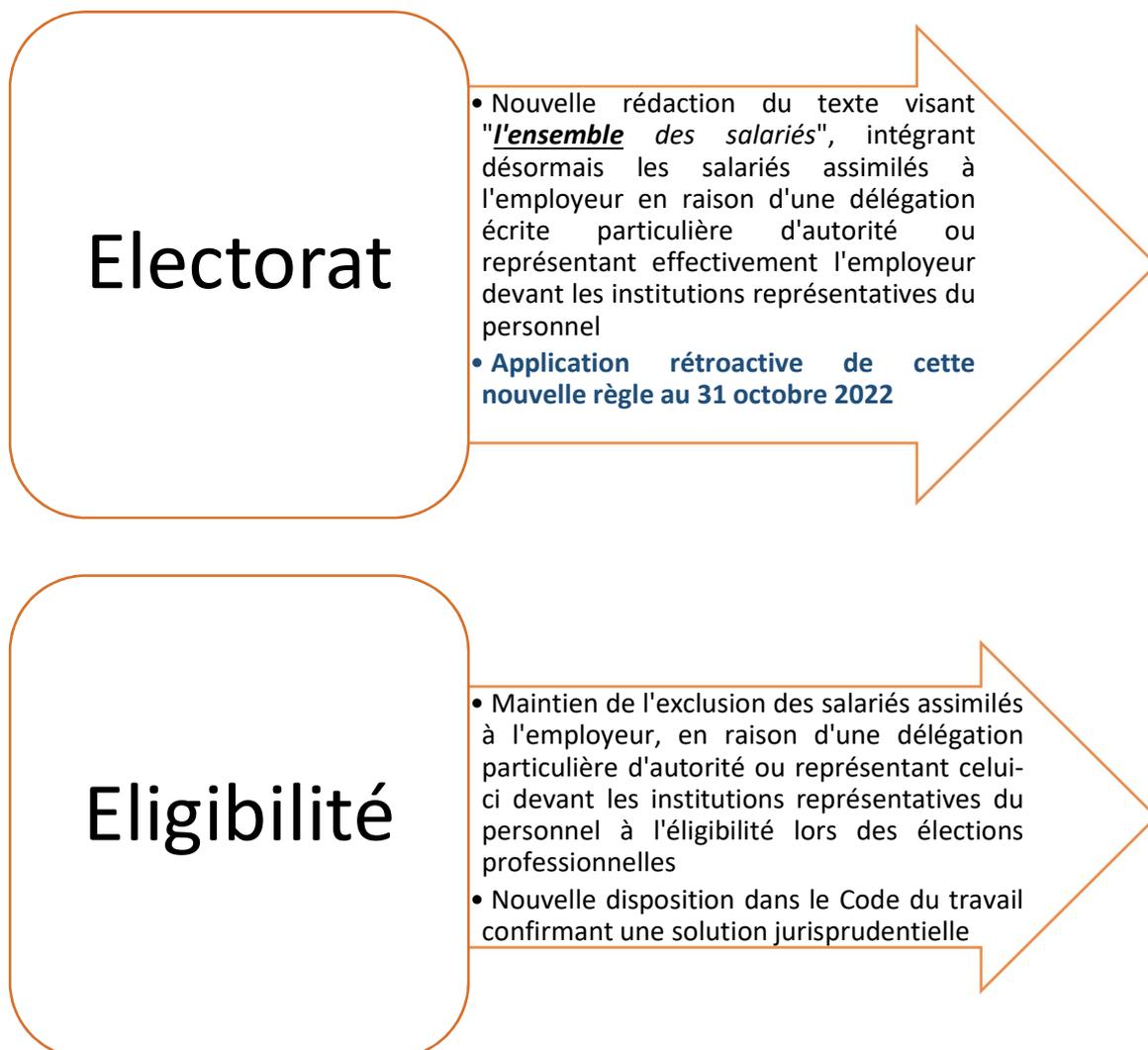
**ATTENTE D'UN DÉCRET** sur les périodes de mise en oeuvre de la modulation et les périodes prises en compte pour le calcul du taux modulé

**6. ELECTORAT DES SALARIES ASSIMILES A L'EMPLOYEUR OU SON REPRESENTANT (LOI « MARCHE DU TRAVAIL » DU 21 DECEMBRE 2022 - ARTICLE 8)**

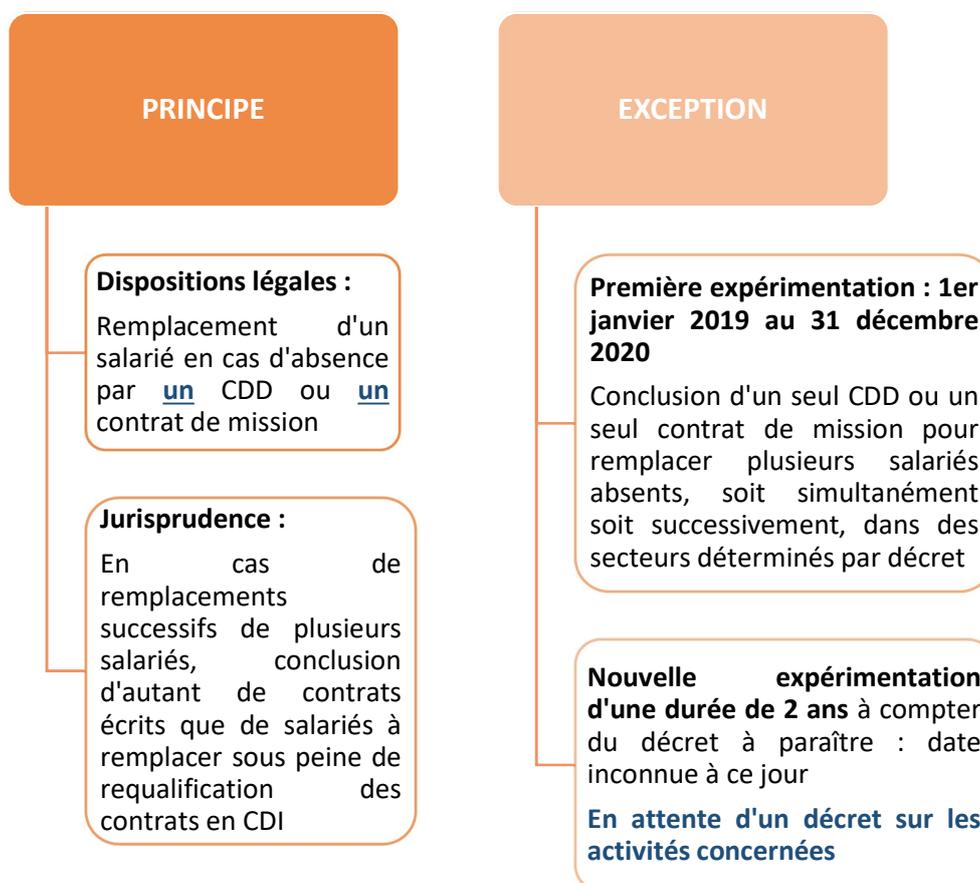
**RAPPEL DE L'EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DU PERIMETRE DES ELECTEURS AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES :**



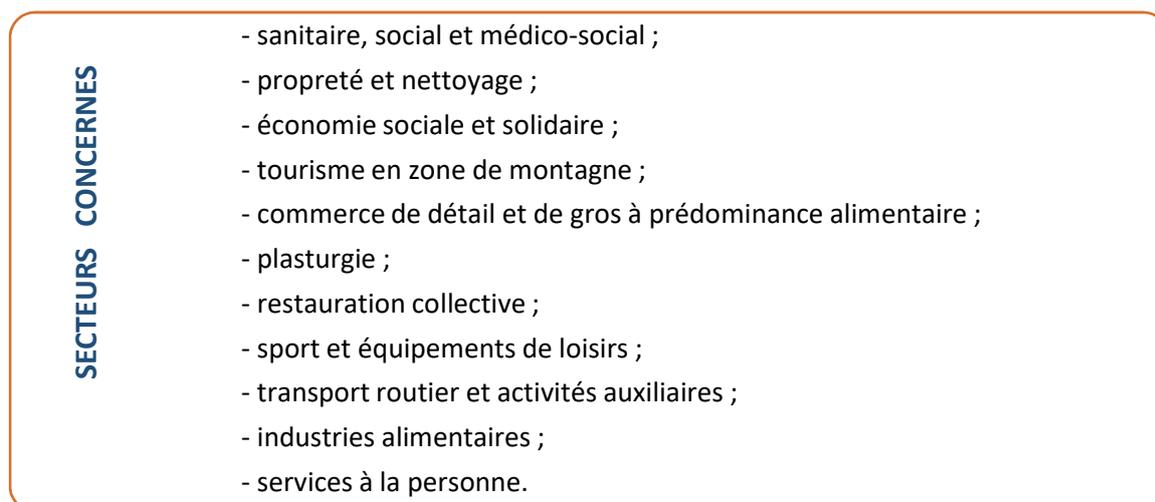
**SYNTHESE DES NOUVELLES REGLES CONCERNANT L'ELECTORAT ET L'ELIGIBILITE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES :**



**7. NOUVELLE EXPERIMENTATION DES CDD ET CTT « MULTIREMPLACEMENTS » (LOI « MARCHE DU TRAVAIL » DU 21 DECEMBRE 2022 - ARTICLE 6)**

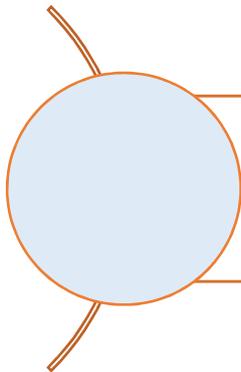


**RAPPEL DES SECTEURS CONCERNES PAR LA PREMIERE EXPERIMENTATION ARRIVEE A SON TERME :**



**Interrogation sur le fait de savoir si les secteurs d'activité concernés par la première expérimentation seront conservés / adaptés / complétés**

**8. HAUSSE DE L'EXONERATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE AUX TITRES-RESTAURANTS (LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023 DU 30 DECEMBRE 2022)**



**RAPPEL DE LA LIMITE D'EXONÉRATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE :**

Contribution patronale comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre pour être exonérée

**LIMITE FISCALE ET SOCIALE DE LA CONTRIBUTION PATRONALE :**

**AVANT**

Limite d'exonération sociale et fiscale de la contribution patronale : 5,92 €

Valeur faciale maximale des titres-restaurants comprise **entre 9,86 € et 11,84 €**



**A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023**

Limite d'exonération sociale et fiscale de la contribution patronale : **6,50 €**

Valeur faciale des titres-restaurants comprise **entre 10,83 € et 13 €**