

Lettre d'information



N°201 - Février 2023

Sommaire :

- | | |
|--|------|
| ▶ Les arrêts de travail dérogatoires | p. 2 |
| ▶ L'assurance chômage | p. 3 |
| ▶ Le passeport de prévention | p. 5 |
| ▶ Bulletin de paie : nouvelle rubrique | p. 6 |
| ▶ Quelques décisions de jurisprudence | p. 7 |
| ▶ Les formations du 1 ^{er} trimestre 2023 | p. 8 |

LA FIN DES ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES

Décrets n°2023-36 et n°2023-37 du 27 janvier 2023 (J.O. du 28 janvier 2023)

➤ Les conditions favorables de versement du complément légal de salaire en cas **d'arrêt de travail dérogatoires** lié à la COVID 19, prolongées par la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2023 au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, **ont pris fin depuis le 1^{er} février 2023.**

Jusqu'à cette date, les salariés en arrêt de travail lié à la Covid-19, pouvaient bénéficier de l'indemnité complémentaire légale :

- sans condition d'ancienneté, territoire français,
- sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie, • sans délai de carence de 7 jours,
- sans avoir à être soigné sur le • sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois.

Désormais depuis le 1^{er} février 2023, **l'indemnisation de l'arrêt de travail** des personnes testées positives au Covid-19 est **soumise aux règles de droit commun** : application du délai de carence, de la condition d'ancienneté...

➤ Par ailleurs **depuis le 1^{er} février 2023**, ont également pris fin :

- **l'isolement systématique** des personnes testées positives à la Covid-19 ;
- l'application du **dispositif d'activité partielle applicable aux salariés vulnérables.**

Toutefois, le Ministère de la Santé a indiqué que le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables serait prolongé au minimum pour un mois. Il n'y a cependant aucun fondement légal à ce jour.

➤ **L'obligation de vaccination** contre la Covid-19 concernant le personnel des établissements de santé **est toujours applicable.**

ASSURANCE CHOMAGE : REDUCTION DE LA DUREE D'INDEMNISATION

Décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 (J.O. du 27 janvier 2023)

Loi Marché du travail n°2022-1598 du 21 décembre 2022 (J.O. du 22 décembre 2022).

Le décret précise les modalités de réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage. Il prolonge par ailleurs les dispositions relatives au bonus-malus.

➤ Une durée d'indemnisation réduite...

Pour les travailleurs privés d'emploi dont la **fin de contrat de travail intervient depuis le 1^{er} février 2023**, à l'exception de ceux dont la date d'engagement de la

procédure de licenciement est antérieure à cette date, la durée actuelle d'indemnisation au titre de l'assurance chômage est **minorée de 25 %**.

Les durées actuelles d'indemnisation se voient ainsi appliquer un **coefficient réducteur de 0,75**. Le nombre de jours résultant de ce calcul est arrondi à l'entier supérieur.

➤... sauf si la conjoncture justifie l'attribution d'un complément de fin de droits

Le décret prévoit cependant l'absence de minoration dans les situations suivantes :

- le taux de chômage en France connaît une augmentation de **0,8 point** ou plus sur un trimestre ;

ou

- le taux de chômage est supérieur ou égal à **9,0 %**.

La réalisation d'une de ces conditions sera constatée par un arrêté du ministre chargé de l'emploi, publié dans un délai maximum de 10 jours suivant la publication par l'Insee des résultats de l'enquête trimestrielle permettant de la vérifier.

Dans ces situations, un **complément de fin de droits** s'appliquera aux demandeurs d'emploi arrivant au terme de leur indemnisation.

Ce complément cessera de s'appliquer à compter du premier jour du mois civil suivant la publication d'un nouvel arrêté attestant du respect des **deux conditions cumulatives suivantes** :

-la hausse trimestrielle du taux de chômage est inférieure à 0,8 point ;

-et le taux de chômage est inférieur à 9 %.

➤ **Prolongation des dispositions sur le bonus-malus**

L'application du bonus-malus de la contribution d'assurance chômage a été **prolongée jusqu'au 31 août 2024** (au lieu du 31 janvier 2023).

LE PASSEPORT DE PREVENTION

Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 (J.O. du 30 décembre 2022)

Le décret détermine les modalités d'application du **passport de prévention** (créé par la loi santé au travail du 2 août 2021) qui sera mis en œuvre progressivement **à partir d'avril 2023**.

Sa mise en œuvre est encore subordonnée à la **publication d'un arrêté**, fixant notamment les modalités et conditions d'accès au passeport.

□ Contenu du passeport de prévention

-L'entreprise devra renseigner, via un **espace numérique dédié**, les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des **formations relatives à la santé et à la sécurité au travail** dispensées à l'initiative de l'employeur.

Lorsqu'une formation relative à la santé et à la sécurité sera assurée par un **organisme de formation externe à l'entreprise**, cet organisme devra renseigner le passeport de prévention du titulaire.

Les organismes de formation devront informer l'employeur par tout moyen qu'ils ont effectivement renseigné le passeport.

-Le salarié pourra donner son accord pour un accès, total ou partiel, par son employeur, au passeport le concernant, ou lui refuser cet accès.

Les modalités de cet accord et les conditions de cet accès seront précisées par un arrêté du ministère du travail.

□ Une entrée en vigueur progressive

Le dispositif sera ouvert à compter **d'avril 2023** aux travailleurs, puis, plus tard en **2023/2024 aux employeurs**.

Seules les formations dispensées **après l'entrée en vigueur du dispositif** devront être intégrées dans le passeport de prévention.

BULLETIN DE PAIE : NOUVELLE RUBRIQUE

Arrêté du 31 janvier 2023 (J.O du 7 février 2023)

L'arrêté du 31 janvier 2023 prévoit une **nouvelle rubrique**, intitulée « **montant net social** » qui devra figurer à compter du **1er juillet 2023**. Une nouvelle présentation du bulletin de paie sera par ailleurs obligatoire à partir de 2025.

➤ Une nouvelle rubrique à compter du 1er juillet 2023 : le montant net social

A compter du 1er juillet 2023, le bulletin de paie devra comporter une rubrique dénommée "**montant net social**".

☞ Selon la FAQ du Ministère du travail, en cas de **décalage de paie**, l'obligation s'appliquera également aux bulletins de juillet (rémunération de l'activité du mois de juin).

Le montant net social correspond au **montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales** comme la prime d'activité ou le RSA.

Ce montant net social est calculé en tenant compte de **l'ensemble des revenus**

versés et des cotisations et contributions à déduire. Des précisions sont apportées dans la FAQ du Ministère du travail.

À partir de 2024, les entreprises devront déclarer le montant net social aux organismes sociaux.

➤ Une nouvelle présentation du bulletin de paie à compter du 1^{er} janvier 2025.

L'arrêté du 31 janvier 2023 modifie également la présentation des modèles de bulletins de paie, **à compter du 1^{er} janvier 2025** :

- les libellés sont revus et hiérarchisés ;

- les cotisations et contributions sociales obligatoires qui sont déduites de la rémunération brute pour calculer le revenu net social, sont isolées des cotisations à des régimes facultatifs, et des autres retenues

ou versements ;

- l'affichage de certains avantages, remboursements ou déductions est harmonisé.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Maladie : l'exercice d'une activité sportive pendant un arrêt de travail ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté.**

Une entreprise avait licencié un salarié pour manquement à l'obligation de loyauté au motif que ce dernier participait régulièrement à des compétitions de badminton pendant ses arrêts de travail.

L'employeur mettait en avant le préjudice financier lié notamment au fait que l'entreprise était tenue pendant l'arrêt de travail de maintenir la rémunération du salarié.

L'entreprise faisait également valoir que l'exercice de cette activité par le salarié était susceptible d'aggraver son état de santé et donc d'entraîner une prolongation

de l'arrêt de travail. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel ont fait droit à sa demande, considérant d'une part que le préjudice ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire, et que d'autre part il n'était pas

démonstré que cette participation avait aggravé son état de santé ou prolongé ses arrêts de travail.

Cassation sociale 1 février 2023 n°21-20526.

► **Logement de fonction : il ne peut être supprimé pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie.**

Une entreprise avait mis fin à la mise à disposition d'un logement de fonction au profit d'un de ses salariés pendant un période d'arrêt de travail pour maladie.

constituait une faute grave. Les juges ont donné raison au salarié.

Le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, considérant que cette suppression du logement de fonction

La Cour de cassation a rappelé que le logement attribué à un salarié pour l'exercice de ses fonctions ne peut lui être retiré ou donner lieu au versement d'un loyer pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie.

Cassation sociale 14 décembre 2022 n°21-15685.

PROGRAMME FORMATIONS

1er TRIMESTRE 2023

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 1^{er} trimestre, la formation portera sur :

- Le droit pénal du travail : **le jeudi 23 mars ou le jeudi 30 mars**

II - LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Préparer et gérer un contrôle URSSAF : **le 7 mars**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- 1^{ère} demi-journée le **28 mars**.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.