

ODICEO VOUS INFORME

Actualités sociales – Février 2023

* Covid-19 : fin des arrêts de travail dérogatoires

Au 31 janvier 2023, prennent fin les **arrêts dérogatoires** applicables aux personnes testées positives au Covid-19 (sans jour de carence, ni condition d'ancienneté), **l'isolement systématique** des salariés testés positifs à la Covid-19 ainsi que l'application du dispositif d'**activité partielle applicable aux salariés vulnérables**.

* Aide à l'embauche des alternants

A compter du 1^{er} janvier 2023, l'aide financière à l'alternance est maintenue sous les conditions suivantes :

- Contrats d'apprentissage ou de professionnalisation **conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 et pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat** ;
- Enregistrement préalable du contrat à l'OPCO ;
- Pour les contrats d'apprentissage : uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés et pour les apprentis préparant un diplôme **au moins égal au niveau 5 (bac +2) et au plus de niveau 7 (bac +5)** ;
- Pour les contrats de professionnalisation : uniquement pour l'alternant âgé de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat et **préparant un diplôme équivalent au plus au niveau 7 (bac +5)** ;
- Montant unique de l'aide : **6000€ maximum par alternant (majeur ou mineur)**.

L'aide est versée par l'Agence de service et de paiement (ASP) après enregistrement du contrat.

* Déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels : dérogations sectorielles

Pour éviter les effets économiques et sociaux d'un arrêt brutal de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels faisant suite à la nécessité nouvelle pour les salariés de supporter effectivement des frais professionnels, une solution de compromis a été admise pour certains secteurs d'activité : **BTP, propriété, aviation civile, transport routier de marchandises, journalistes**.

Ainsi, pour ces secteurs d'activité, :

- La réduction du taux de la DFS sera progressive (*ex : pour le secteur du BTP, la DFS disparaîtra en 2032*).
- La DFS restera applicable **même en l'absence de frais professionnels effectivement engagés** par les salariés.
- La DFS **se cumule avec les remboursements des frais professionnels**.
- La DFS demeure applicable par les caisses de congés payés sur les indemnités de congés qu'elles versent
- En l'absence de mention dans un accord collectif ou d'un accord des représentants du personnel, l'administration admet que le consentement des salariés recueilli par l'employeur avant 2023, **couvre la totalité de la période restant à courir jusqu'à l'extinction du dispositif dans le secteur concerné**.

Pour les autres secteurs d'activité, le bénéfice de la DFS est conditionné à compter du 1^{er} janvier 2023 aux obligations suivantes :

- L'employeur doit recueillir **chaque année** le consentement du salarié
- Le salarié doit prendre en charge directement **au moins une partie de ses frais professionnels**.
- Les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) ou les prises en charge directes par l'employeur **entrent obligatoirement dans l'assiette des cotisations**, préalablement à l'application de la déduction (**principe de non-cumul**)

✳ Mise en place d'un outil en ligne pour réaliser le DUERP

Dans le cadre de son obligation générale et légale de préserver la santé et la sécurité de ses salariés, l'employeur doit évaluer les risques professionnels. Cette évaluation doit donner lieu à l'édition du **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, qui recense l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés d'une entreprise (obligation applicable dès l'embauche du 1^{er} salarié).

A ce titre, l'assurance maladie propose un [outil gratuit et interactif](#) en ligne d'évaluation des risques professionnels, pour aider les employeurs à élaborer leur DUERP.

Cet outil s'adresse uniquement aux entreprises **de moins de 50 salariés** et **s'adapte à divers secteurs d'activité** afin de prendre en compte les risques qui leur sont spécifiques.

✳ Rappel : dispositif lanceur d'alerte : mise à jour du règlement intérieur et de l'affichage obligatoire

Pour rappel, **au 1^{er} septembre 2022**, la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 a amélioré la protection des lanceurs d'alerte, y compris dans le cadre de l'entreprise.

Plusieurs impacts en droit social :

- Entreprises de plus de 50 salariés :
 - o Obligation de **modifier le règlement intérieur** : ce document doit mentionner l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte afin d'assurer l'information des salariés sur ce sujet. De plus, les articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1153-4 du Code du travail relatifs aux harcèlements sexuel et moral devront également être mis à jour dans le règlement intérieur puisque réécrits pour y inclure la protection des lanceurs d'alerte.
 - o Obligation de **mettre en place une procédure interne de recueil et traitement des alertes dans l'entreprise** (=signalement interne) : dans ce cadre, le CSE s'il existe doit être consulté préalablement.
- Toutes les entreprises : **affichage obligatoire** : il est obligatoire d'afficher **l'article 225-1 du Code pénal** sur le lieu de travail (art. 1142-6 du Code du travail). Cet article liste l'ensemble des discriminations prohibées dont un salarié peut être victime. Or, depuis le 1^{er} septembre 2022, cet article a été modifié puisqu' a été ajoutée l'inscription de la mention interdisant de discriminer un salarié en raison de sa « *qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte* ».

✳ **Entreprises de plus de 50 salariés : publication de l'Index égalité homme / femme au plus tard le 1^{er} mars 2023**

Chaque 1er mars au plus tard, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer leur « index égalité professionnelle ». A cette date, la **note globale de l'index et la note obtenue à chaque indicateur** doivent être publiées

- Sur le site [Index Egapro](#) du Ministère du travail ;
- Ainsi que sur le **site internet de l'entreprise**.

Si la "note globale" de l'entreprise est insuffisante, pour cette même date :

- Les entreprises qui ont obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer et publier des objectifs de progression ;
- Les entreprises qui ont obtenu une note inférieure à 75/100 doivent en plus définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et les publier.

Ces mesures de correction et les objectifs de progression sont publiés **sur la même page que l'index et ses indicateurs**.

✳ **La CNIL publie un guide qui rappelle les bonnes pratiques à adopter aux employeurs recrutant du personnel**

Le 30 janvier 2023, la CNIL a publié un [guide](#) pour les recruteurs sous la forme d'un ensemble de fiches pratiques. Une synthèse en [5 questions clés a été élaborée pour les TPE/PME](#). L'objectif est d'accompagner les recruteurs afin que le traitement des données personnelles des candidats s'effectue en **conformité avec le RGPD**.

Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : social@odiceo.fr).

Veillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.