

► Actualités du droit du travail

janvier 2023

■ **Aides exceptionnelles à l’alternance, vers une poursuite jusqu’à la fin du quinquennat**

Maintenues dans leurs principes mais modifiées, depuis le 1<sup>er</sup> janvier<sup>1</sup>, quant au montant des sommes versées à l’employeur<sup>2</sup> pour la signature d’un contrat de formation en alternance (apprentissage ou professionnalisation) préparant à une qualification n’excédant pas le niveau master, et jusqu’au 31 décembre prochain, s’agissant spécifiquement de celles supérieures au baccalauréat (ex : BTS, licence professionnelle, ...), ces aides devraient être prolongées encore pendant toute la durée du quinquennat, aux termes d’une déclaration présidentielle intervenue le 6 janvier dernier (cf. [lien suivant](#)).

À noter qu’un tel maintien :

- supposera toutefois d’être encore **confirmé par voie réglementaire** ;
- n’aura d’effets qu’à l’endroit des contrats de professionnalisation, et en matière d’apprentissage, titres ou diplômes **dépasant le baccalauréat**, au vu de la garantie déjà offerte à l’article [L. 6243-1 du code du travail](#) en ce qui concerne les autres hypothèses de formation (ex : CAP, brevet professionnel, ...).

Pour rappel, ces dispositifs incitatifs demeurent cumulables avec le bénéfice de la [réduction générale de cotisations patronales](#) mentionnée à l’article [L. 241-13 du code de la sécurité sociale](#)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Cf. [lettre d’actualité du mois de décembre 2022](#) : page 1, article 3 (apprentissage) et page 2, article 2 (professionnalisation) .

<sup>2</sup> Désormais fixée à **6 000€**, versés mensuellement, sous une forme fractionnée, au titre de la **première année d’exécution uniquement**.

<sup>3</sup> Applicable sur « les rémunérations ou gains inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60% ».

■ **Mentions obligatoires sur le bulletin de paie**

Remis par l’employeur lors du paiement de la rémunération<sup>1</sup>, et soumis au respect d’un certain formalisme<sup>2</sup>, ce document devra, **à compter du mois de juillet** prochain, comporter également une mention relative au « **montant net social** »<sup>3</sup>, afin de faciliter l’identification du revenu de référence servant à la détermination de certains droits du salarié<sup>4</sup>, suite à la parution d’un [arrêté en date du 31 janvier 2023](#).

<sup>1</sup> Cf. article [L. 3243-2 du code du travail](#), c’est-à-dire selon une  **périodicité mensuelle** (cf. not. article [L. 3242-1 du code du travail](#)).

<sup>2</sup> Cf. not. articles [R. 3243-1 et suivants du code du travail](#).

<sup>3</sup> Constitué de l’ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés (salaires, primes, paiement des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, ...), diminuées des cotisations et contributions sociales qui leur sont applicables (s’agissant des modalités de sa détermination : cf. not. [FAQ ministérielle](#) parue le 7 février dernier).

<sup>4</sup> Comme le revenu de solidarité active (RSA), ou la prime d’activité, versés par les caisses d’allocation familiales (CAF).



■ **Modalités de paiement du solde de la taxe d’apprentissage en 2023**

Exigible à l’occasion de la déclaration sociale nominative (DSN) du mois d’avril prochain en principe<sup>1</sup>, cette fraction équivalant à 13% du montant de la taxe, soit **0,09% de la masse salariale 2022** servant d’assiette à son calcul<sup>2</sup>, que les employeurs assujettis demeurent libres d’affecter, en particulier, au financement des diverses actions de promotion conduites par les organismes désignés au plan national (cf. [arrêté ministériel du 29 décembre 2022](#))<sup>3</sup> ou local, comme la Chambre de Métiers et de l’Artisanat en région Auvergne-Rhône-Alpes (cf. [arrêté du président du conseil régional du 13 décembre 2022](#)), afin de donner une dimension aussi bien territoriale que sectorielle à leur contribution, et dont peuvent être notamment déduites<sup>4</sup> « les subventions versées à un centre de formation d’apprentis sous forme d’équipements et de matériels conformes aux besoins » identifiés par celui-ci (cf. article [L. 6241-4, 2°, du code du travail](#)), sera collectée, pour la première fois cette année<sup>5</sup>, par l’intermédiaire de la caisse des dépôts et consignation, au moyen de la [plateforme numérique SOLDTéa](#).

En pratique, la connexion des entreprises sur ce portail<sup>6</sup> étant toutefois envisagée « **à partir de fin mai 2023** » seulement, il demeurera possible de procéder aux « **choix de fléchage jusqu’à début septembre** », à la lecture des informations d’ores et déjà mises en ligne sur le sujet (cf. [lien suivant](#)), étant précisé par ailleurs que les fonds n’ayant fait l’objet d’aucun vœu se verront ultérieurement affectés à certains établissements « *selon des critères définis juridiquement* » (cf. [lien suivant](#)).

<sup>1</sup> Cf. article [L. 6241-2 du code du travail](#), avec comme échéance le 5 ou 15 mai 2023.

<sup>2</sup> Sur le détail de celui-ci et les hypothèses d’exonération : cf. [lien suivant](#).

<sup>3</sup> Dans la limite alors, toutefois, de « 30 % du montant dû » uniquement (cf. article [L. 6241-5, 13°, du code du travail](#)).

<sup>4</sup> Outre les « dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l’insertion professionnelle » (article [L. 6241-4, 1°, du code du travail](#)) de structures listées par arrêté du préfet de région (cf. article [R. 6241-21 du code du travail](#), et pour 2023, en Auvergne-Rhône-Alpes, [arrêté préfectoral n°2022-381 du 23 décembre 2022](#)).

<sup>5</sup> En lieu et place d’un versement direct aux établissements bénéficiaires (cf. article [L. 6241-2, II. 1°, du code du travail](#)).

<sup>6</sup> Pour ce faire il conviendra de disposer au préalable d’un accès Net-entreprises (celui-ci pouvant être créé, le cas échéant, [via le lien suivant](#)) et de renseigner ses nom, prénom, numéro SIRET, mot de passe.

## ■ Délais de paiement des cotisations en cas de difficultés liées à l'augmentation des prix de l'énergie

Eu égard à la hausse significative affectant certaines factures liées à la fourniture d'énergie (ex : gaz, électricité), les difficultés de trésorerie, **effectives ou anticipées**, susceptibles d'en résulter pour l'entreprise autoriseront les employeurs et travailleurs indépendants<sup>1</sup> à solliciter, depuis leur espace personnel sur le site des unions de recouvrement (URSSAF), comme indiqué par ces dernières dans une information mise en ligne le 11 janvier dernier, soit un report des cotisations dues<sup>2</sup>, soit, le cas échéant, un réaménagement du plan d'apurement déjà en cours.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Outre la faculté pour ces derniers de faire appel, le cas échéant, à l'**action sociale** du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) : cf. [lien suivant](#).

<sup>2</sup> Uniquement pour la **part patronale** cependant s'agissant des employeurs, les cotisations salariales restant dues selon les modalités et échéances habituelles.

<sup>3</sup> Plus globalement, en ce qui concerne les différentes mesures de soutien à destination du **secteur de la boulangerie** : cf. [lien suivant](#).

## ■ Précisions concernant le renouvellement d'une période d'essai

Fonction de l'emploi occupé, cette période durant laquelle les parties peuvent décider, unilatéralement, de résilier leur engagement sans formalisme particulier<sup>1</sup>, demeure également renouvelable dans l'hypothèse du contrat de travail à durée indéterminée<sup>2</sup> (cf. articles [L. 1221-19 et suivants du code du travail](#)) lorsqu'une telle faculté se trouve prévue par un « accord de branche étendu » (cf. article [L. 1221-21 du code du travail](#)) ainsi que lors du recrutement<sup>3</sup>.

Sa mise en œuvre effective supposera toutefois d'être encore précédée d'une manifestation claire et non équivoque de **consentement du salarié, que ne suffira pas à caractériser la simple signature** d'un document établi par l'employeur (cf. not. [Cass. soc. 25 novembre 2009, n°08-43.008](#)), à moins d'être assortie de la mention manuscrite « lu et approuvé » (cf. not. [Cass. soc. 23 septembre 2014, n°13-17.140](#)) ou d'autres formes d'expression, tels que des courriels notamment, le cas échéant attestés par voie de témoignages, comme indiqué par la Cour de cassation dans un arrêt en date du 25 janvier dernier (cf. [lien suivant](#))<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Le **recours à un écrit**, adressé par tout moyen donnant date certaine à cet envoi, demeure recommandé, de même qu'est nécessaire, pour l'employeur, le fait de disposer des éléments établissant qu'une **évaluation sérieuse des compétences** du salarié, « notamment au regard de son expérience », est bien intervenue (cf. article [L. 1221-20 du code du travail](#)), afin de prévenir tout risque contentieux.

<sup>2</sup> S'agissant des **contrats de travail à durée déterminée (CDD)**, faisant dépendre son terme de la seule durée d'engagement « initialement prévue » (cf. article [L. 1242-10 du code du travail](#)), et d'**apprentissage**, pour qui elle demeure fixe comme indiqué au premier alinéa de l'article [L. 6222-18 du code du travail](#), **aucun renouvellement** n'est en revanche possible.

<sup>3</sup> Cf. article [L. 1221-23 du code du travail](#), dans le contrat lui-même ou la lettre d'engagement informant un candidat de son recrutement.

<sup>4</sup> À défaut en effet, une rupture notifiée par l'employeur au cours de la prolongation, l'exposera aux conséquences prévues désormais par l'article [L. 1235-3 du code du travail](#) relatif au **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (cf. not. [Cass. soc. 12 juillet 2010, 09-41.875](#)).

## ■ Réserves à la déclaration d'accident du travail

Réalisé par l'employeur ou l'un de ses préposés, en cas d'accident dont aurait été victime un salarié de l'entreprise aux heures et lieux de travail<sup>1</sup>, puis transmis à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), « par tout moyen conférant date certaine à sa réception, dans les quarante-huit heures non compris les dimanches et jours fériés »<sup>2</sup>, ce document peut emprunter une **forme dématérialisée**<sup>3</sup>, désormais adaptée afin de permettre également l'**expression de réserves**, en cas de doute sur le caractère professionnel ou la matérialité de l'événement<sup>4</sup>, comme spécifié dans une information diffusée le 18 janvier dernier (cf. [lien suivant](#)).

<sup>1</sup> Cf. article [L. 441-2 du code de la sécurité sociale](#).

<sup>2</sup> Cf. article [R. 441-3 du code de la sécurité sociale](#).

<sup>3</sup> Au moyen de **l'outil de saisie en ligne sur le site net-entreprises.fr**, le **recours à un imprimé** (cf. [CERFA 14463\\*03](#)) demeurant, lui aussi, envisageable.

<sup>4</sup> Celles-ci devant intervenir, pour rappel, sous « dix jours francs » au plus, à compter de la date à laquelle est effectuée la déclaration (cf. article [R. 441-6 du code de la sécurité sociale](#)).



## ■ Rappels jurisprudentiels relatifs au licenciement pour inaptitude

Constatée par le médecin du travail<sup>1</sup>, dans les conditions prévues à l'article [R. 4624-42 du code du travail](#)<sup>2</sup>, l'inaptitude du salarié emporte pour l'employeur l'obligation de procéder :

- d'abord, à des **efforts de reclassement** sur un autre emploi « aussi comparable que possible » à celui précédemment occupé, « au besoin en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail », et « approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant », sauf hypothèse d'apprentissage<sup>3</sup> ou « **mention expresse dans l'avis du médecin du travail** que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement »<sup>4</sup> ;
- puis au licenciement **pour ce motif uniquement**, y compris lorsqu'une procédure différente avait déjà été régulièrement engagée<sup>5</sup>, en prenant soin spécifier lors de sa notification, outre l'inaptitude, « **l'impossibilité de reclassement** »<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> À l'exclusion donc de tout autre (cf. not. [Cass. soc. 28 juin 2006, n°04-47.672](#)), en particulier du médecin traitant, ou d'un classement en invalidité par la sécurité sociale.

<sup>2</sup> À l'occasion de **toute visite** pratiquée au cours de l'exécution du contrat de travail (cf. not. [Cass. soc. 8 avril 2010, n°09-40.975](#)) et au moyen d'un **seul avis** désormais, sauf à ce qu'un second examen apparaisse nécessaire au médecin du travail, qui devra alors organiser celui-ci dans les quinze jours suivant le premier.

<sup>3</sup> Comme indiqué aux termes de l'article [L. 6222-18 du code du travail](#) dans sa rédaction issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

<sup>4</sup> Cf. article [L. 1226-12 du code du travail](#), et pour une illustration : [Cass. soc. 8 février 2023, n°21-19.232](#).

<sup>5</sup> Cf. not. [Cass. soc. 8 février 2023, n°21-16.258](#), s'agissant d'une procédure de licenciement pour faute lourde ayant donné lieu à convocation en vue d'un **entretien préalable avant que n'intervienne l'avis d'inaptitude**.

<sup>6</sup> Cf. not. [Cass. soc. 14 décembre 2022, n°21-17.664](#) (l'impossibilité résultant, lorsque l'obligation de reclassement s'impose, d'une absence de tout poste répondant aux critères attendus ou du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions), à défaut, en effet, l'exigence tenant à « **l'énoncé d'un motif précis** », telle que prévue à l'article [L. 1232-6 du code du travail](#), ne serait pas satisfaite.