

HELLO,
SPRING!



FLASH SOCIAL #2

Mai 2023

Le SMIC évolue ...



Quoi ? Augmentation du SMIC à **11.52 € brut de l'heure** (11.27 € brut actuellement).

Quand ? A compter du **1^{er} mai 2023**

... Les indemnités kilométriques aussi

Quoi ? Réévaluation des **indemnités kilométriques** selon les véhicules :

[Barème des indemnités kilométriques](#)



Quand ? Au **1^{er} janvier 2023** (effet rétroactif)

Saisie des rémunérations

Quoi ? le montant de la fraction totalement insaisissable du salaire est fixé à **607.75€**

Quand ? à compter du **1^{er} avril 2023**

La vidéosurveillance et la géolocalisation en entreprise - Quels moyens de preuve ?

Quoi ? Outils autorisés pour assurer le contrôle et la sécurité des biens et des salariés.

Conditions ?

- Interdiction d'installer ces outils sans définir un objectif légal et légitime ;
- Interdiction de placer les salariés sous surveillance constante et permanente ;
- Interdiction d'utiliser le système de géolocalisation en dehors du temps de travail des salariés ; etc.



Comment ? Mise en place dans le respect d'un certain nombre de conditions :

- Information des salariés et des clients par des panneaux d'affichage avec les indications réglementaires ;
- Respect du RGPD ;
- Collecte des données à des finalités déterminées ;
- Droit d'opposition des salariés ; etc.

Moyen de preuve ? En cas de **non-respect des formalités obligatoires**, les vidéos et les données de géolocalisation constituent un moyen de **preuve illicite** qui ne pourront être utilisées dans le cadre d'un contentieux **que si elles sont indispensables à la preuve**.

Elles ne seront pas jugées indispensables s'il existe d'autres moyens de preuve.



[Vidéosurveillance - Formalités obligatoires](#)
[Géolocalisation - Formalités obligatoires](#)

Ukraine - Cumuls des aides ?

Quoi ? Il est possible de mobiliser, de manière séquentielle, le **guichet d'aide au paiement des factures de gaz et d'électricité, PUIS**, si ces aides étaient insuffisantes, de mobiliser l'**activité partielle**.



Le cumul des aides entre le guichet d'aide au paiement des factures de gaz et d'électricité et l'activité partielle est **impossible sur une même période et pour les mêmes activités**.

[Pour aller plus loin : Questions-réponses API/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine](#)

Le congé parental d'éducation – Le congé paternité

Le congé parental d'éducation

Quoi ? **Modification de la condition d'ancienneté** pour l'ouverture de ce droit par la loi n°2023-171 du 9 mars 2023.

Comment ? Appréciation de la date d'ancienneté à la **date de demande du congé**, et non plus à la date de naissance de l'enfant.

Source : [Loi n°2023-171 du 9 Mars 2023 - Article 18](#)

Le congé paternité

Quoi ? **Assimilation de la durée du congé de paternité** et d'accueil de l'enfant à une **période de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté

Source : [Loi n°2023-171 du 9 Mars 2023 - Article 18](#)

Santé et sécurité - Nouveau guide de l'INRS

Quoi ? Nouvelle brochure d'aide au repérage des risques professionnels dans les PME-PMI.

Objectif ? Aider les employeurs à mettre en place une démarche d'évaluation des risques simple.

[Guide Evaluation des risques professionnels](#)



Les CDD Multi-remplacement - Relance de l'expérimentation

Quoi ? Possibilité pour l'employeur de conclure **un seul contrat à durée déterminée** pour remplacer **plusieurs salariés absents**.

- **Dérogation à la règle** selon laquelle **un seul contrat de travail à durée déterminée (CDD)** ou un seul contrat de travail temporaire (CTT) peut être conclu pour le remplacement d'**un seul salarié**

Qui ? Secteurs autorisés définis par décret : [Décret n° 2023-263 du 12 avril 2023](#)

Quand ? Expérimentation de 2 ans à compter du **14 avril 2023**.

[Pour aller plus loin : Questions-réponses](#)



Pour plus d'info, contactez votre service social

Le « bonus-malus » de l'assurance chômage !

Quoi ? **Simulateur** de modulation du taux d'assurance-chômage permettant aux entreprises éligibles au « bonus-malus » d'estimer leur prochain **taux de contribution modulé**.

Objectif ? Expliquer la base de calcul du taux modulé. Le taux estimé obtenu permet de **simuler les impacts des politiques RH** sur la modulation du taux appliqué.



[Simulateur de modulation du taux assurance chômage](#)



focus | RAPPEL

« LA DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL »

Source : Fiche client – Social – INFODOC-EXPERTS

Le non-respect des obligations déclaratives en matière d'accident de travail engendre des conséquences lourdes pour les employeurs. Afin de s'en prémunir, un rappel des règles essentielles à connaître vous est proposé afin de savoir quand et comment réagir lors de la survenance d'un accident impliquant un salarié.

• Que faire lorsqu'un accident survient dans l'entreprise ?

On ne peut pas se faire juge du caractère professionnel de l'accident. Il doit être déclaré même s'il semble sans gravité. Dès la connaissance de la survenance d'un accident dans l'entreprise il faut impérativement :

- ✓ Remplir la déclaration d'accident ([cerfa n° 14463*03](#))
- ✓ Envoyer la déclaration à la caisse dont dépend le salarié **dans les 48h en LRAR**
- ✓ Donner la feuille d'accident au salarié ([cerfa n° 11383*02](#)) qu'il devra présenter aux professionnels de santé afin de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins dispensés



La déclaration peut également être réalisée en ligne via le site net-entreprise.fr.

Si vous êtes en droit de tenir un registre des accidents bénins, vous pouvez y faire figurer l'accident dès lors qu'il ne donne lieu à aucun arrêt de travail et soins. Si ces deux conditions ne sont pas remplies la déclaration reste de mise.

• Peux-on formuler des réserves ?

En cas de doutes quant au caractère professionnel de l'accident (circonstances, lieu et heure de survenance etc.) il est possible de formuler des réserves à la caisse lors de la déclaration et au plus tard dans les 10 jours francs qui suivent.

- ➔ L'importance des réserves n'est pas à sous-estimer puisqu'elles permettent de garantir le déclenchement d'une instruction ou d'une enquête par la caisse.

• Quelles sanctions en cas de non-respect ?

Outre les **sanctions pénales** (amendes de **750 €** ou **1500 €** en cas de récidive), la caisse peut exiger le **remboursement des sommes** engagées au titre de l'accident et infliger des **pénalités financières** à l'employeur. Par ailleurs, le salarié peut, dans certains, cas demander des **dommages et intérêts**.

Les sanctions peuvent être lourdes même pour un simple retard de déclaration !
En cas de doute ou pour être sûr de procéder correctement lors de vos déclarations d'accident n'hésitez pas à contacter votre gestionnaire de paie !