



RH : ce qui change au 1er janvier 2023



Aides à l'apprentissage, arrêt maladie, travail illégal, épargne salariale... La nouvelle année est synonyme de nouveautés. Voici les principales mesures RH qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2023.

Formation

Aides à l'apprentissage

A compter du 1er janvier 2023, le montant de l'aide unique est fixé à 6 000 euros maximum par apprenti au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, selon le [décret du 29 décembre 2022](#). Elle reste réservée aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat en métropole et au Bac+2 en outre-mer. Cette aide est pérenne.

En outre, une nouvelle aide exceptionnelle (non cumulable avec la première), d'un même montant, 6 000 euros, vient remplacer celle en vigueur depuis août 2020. Elle est ouverte à toutes les entreprises qui procèdent à des embauches en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation (jusqu'à 29 ans révolus), conclu avec un alternant du 1er janvier au 31 décembre 2023 et pour la première année d'exécution du contrat. Les conditions d'accès diffèrent toutefois selon l'effectif de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé. Elle est versée :

- pour les contrats conclus par une entreprise de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 (bac +2) et au plus au niveau 7 (master/ MBA) du cadre national des certifications professionnelles ;
- pour les entreprises de 250 salariés et plus, pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (master/MBA).
- pour les contrats de professionnalisation conclus avec des

jeunes de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat et visant soit une certification ne dépassant pas le niveau master ou Bac+5, soit un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP et CQPI), soit l'acquisition de compétences définies avec l'employeur et l'Opco (dispositif expérimental).

Attention toutefois : comme pour l'aide précédente, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans leurs effectifs au 31 décembre 2024.

► [Lire cet article du 2 janvier 2023.](#)

CPF

Depuis le 30 décembre 2022, l'employeur peut être condamné à verser un [abondement sur le CPF du lanceur d'alerte](#). Conformément à l'article 12, II de la loi du 9 décembre 2016, dite "Sapin 2", le conseil des prud'hommes peut, à l'occasion de tout litige, obliger l'employeur, en plus de toute autre sanction, à verser sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié lanceur d'alerte un abondement pouvant aller jusqu'à 8 000 euros, selon le décret du 28 décembre 2022.

► [Lire cet article du 30 décembre 2022.](#)

Qualiopi

Après l'établissement d'une première liste pour la période 2020-2022, France compétences doit publier [le nom des instances de labellisation](#) habilitées à délivrer la certification Qualiopi aux prestataires d'actions concourant au développement des compétences pour la période 2023-2025 ; l'instance quadripartite étant tenue de procéder à une révision tous les trois ans.

Cette certification est délivrée par un organisme certificateur ou par l'une des instances de labellisation reconnues par France compétences.

Rappelons que la certification Qualiopi est obligatoire, depuis le 1er janvier 2022, pour les organismes souhaitant bénéficier des fonds publics ou mutualisés de la formation professionnelle.

Indemnisation des arrêts maladie et Covid-19

La LFSS pour 2023 [prolonge les règles d'indemnisation dérogatoires](#) des arrêts de travail Covid-19, à l'identique, au 1er janvier 2023. Pour rappel, les salariés, en arrêt de travail lié à la Covid-19, peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire légale :

- sans condition d'ancienneté ;
- sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie ;
- sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- sans délai de carence de sept jours ;
- sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

Travail illégal

Autre changement : la LFSS pour 2023 prévoit de moduler la pénalité

destinée au donneur d'ordre, en intégrant un élément de gravité dans la méconnaissance de son obligation et dans le montant de la fraude. Ainsi, pour un premier manquement, la pénalité encourue par le donneur d'ordre est plafonnée à 15 000 euros pour une personne physique et à 75 000 euros pour une personne morale. En cas de récidive, les plafonds disparaissent. La sanction sera strictement proportionnée au montant mis à sa charge au titre de la solidarité financière.

Pour rappel, une majoration de 25 % (40 % en cas de circonstances aggravantes) s'applique au montant du redressement des cotisations en cas de constat d'une infraction de travail dissimulée

Le donneur d'ordre peut toutefois réduire de 10 points le taux de cette majoration (25 % ou 40 %) s'il procède au règlement intégral des cotisations, pénalités et majorations de retard dans les 30 jours de leur notification ou si, dans le même délai, s'il présente un plan d'échelonnement du paiement au directeur de l'Urssaf et que ce dernier l'a accepté.

► A noter : dans le but de recouvrer des créances relatives à une infraction de travail dissimulé, la loi de financement de la sécurité sociale ouvre également le droit de communication par des tiers, comme les établissements bancaires, de renseignement aux agents des organismes sociaux du recouvrement (Urssaf, MSA).

En outre, la loi ouvre le droit de communication aux agents de contrôle, chargés au sein de l'Urssaf et de la MSA, du recouvrement des créances nées après le constat d'une infraction de travail dissimulé, sans que puisse leur être opposé le secret professionnel.

Enfin, les agents de contrôle des Urssaf, de l'inspection du travail et de Pôle Emploi se voient attribuer de nouvelles compétences en matière de cyber-enquête afin de conduire des enquêtes sur internet ou sur les réseaux sociaux. Dans ce cadre, ils pourront sous pseudonyme participer à des échanges électroniques, y compris avec les personnes susceptibles d'être les auteurs de ces infractions ; et extraire ou conserver par ce moyen les données sur les personnes susceptibles d'être les auteurs de ces infractions et tout élément de preuve.

L'objectif est de recueillir des éléments de preuve et des données destinées à constater des infractions d'escroquerie, de faux et d'usage de faux.

► [Lire notre article du 12 décembre 2022.](#)

Épargne salariale

Un [décret du 27 décembre 2022](#) modifie la procédure jusqu'ici en vigueur concernant les modalités de dépôt et de contrôle des accords et règlements d'épargne salariale (participation, intéressement et plans d'épargne). Le contrôle de validité des modalités de conclusion étant supprimé. Désormais, l'administration du travail délivrera un récépissé attestant du dépôt de l'accord ou du règlement et des documents qui doivent l'accompagner. Elle transmet ensuite sans délai ces documents à l'Urssaf qui dispose d'un délai de trois mois à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales ou réglementaires, à l'exception des clauses relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords.

► [Lire cet article du 29 décembre 2022.](#)

Emploi

Un [décret du 28 décembre 2022](#) prolonge le dispositif des emplois francs jusqu'au 31 décembre 2023. Rappelons que les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche pour les personnes qui

résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'aide est versée à tout employeur privé qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois.

Par ailleurs, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui arrivait à échéance le 31 décembre 2022, a été [prolongé jusqu'au 31 mars 2023](#).

Fusion Anact/Aract

Le réseau Anact-Aract se réorganise. Les associations régionales fusionnent au sein de l'Anact, établissement public administratif unique. Avec un objectif commun : "accompagner les organisations privées et publiques à améliorer les conditions de travail".

► [Lire cet article du 2 mai 2022](#).

[Source - Actuel Expert-Comptable](#)

Didier ROSTAING
Expert-Comptable & Commissaire Aux Comptes