



DÉCEMBRE 2022

EDITO



Pour cette dernière newsletter de l'année 2022, nous vous proposons une édition un peu différente. Notre « Une » porte sur les récentes actualités de notre équipe. Nous avons le plaisir de vous présenter les deux nouveaux ouvrages collectifs auxquels Mickaël d'Allende a contribué : « l'unité économique et sociale » édité par les éditions LexisNexis en partenariat avec Planète Social et le livre blanc intitulé « L'Avocat face à l'évolution du Droit Social » publié par les éditions Lefebvre Dalloz. Nous revenons également sur le petit-déjeuner organisé par le groupe Métavers du cabinet qui s'est tenu le 7 décembre dernier.

A l'aune de la nouvelle année, la rubrique le « coin du praticien » est dédiée aux changements prévus au 1^{er} janvier 2023 en matière de Droit social. Vous retrouverez également les dernières actualités législatives et jurisprudentielles.

Nous pro tons de cette newsletter pour vous souhaiter de très belles fêtes et vous présenter ainsi qu'à ceux qui vous sont chers, nos meilleurs vœux pour 2023.

L'équipe sociale d'ADVANT Altana

À LA UNE

ACTUALITE DE L'EQUIPE DROIT SOCIAL



Le 1^{er} décembre 2022 est paru aux éditions LexisNexis un ouvrage collectif réalisé sous la direction du professeur Bernard Teyssié, portant sur l'Unité économique et sociale.

Mickaël d'Allende est co-auteur de cet ouvrage. Il a rédigé le chapitre dédié au « *Devenir de l'unité économique et sociale* » au cours duquel sont évoquées les questions ayant trait à l'évolution et à la disparition de l'UES.

Ce livre propose aux lecteurs une analyse approfondie des problématiques propres à l'UES, de sa mise en place aux conséquences de sa reconnaissance, tout en évoquant son impact sur les relations individuelles et collectives de travail.

Mickaël d'Allende a également contribué au Livre blanc « *L'avocat face à l'évolution du droit social* » publié aux Editions Dalloz. Il y a rédigé une contribution intitulée : « Quelles



stratégies pour les avocats en droit social? ». L'ouvrage interroge plusieurs professionnels sur le positionnement des avocats vis-à-vis du droit social. Les thèmes traités sont extrêmement variés allant de l'accroissement du rythme des réformes en droit du travail à la stratégie commerciale de l'avocat.

La soirée de lancement de cet ouvrage a eu lieu le vendredi 9 décembre 2022.



Mercredi 7 décembre 2022 s'est tenu un petit déjeuner organisé par Advant Altana portant sur le « *Métavers : du virtuel à la réalité* » animé par le groupe de travail du Cabinet dédié à ce sujet.

A cette occasion, les avocats du Cabinet ont évoqué de manière pragmatique les questions juridiques soulevées par ces univers numériques, notamment en matière de droit du travail, de propriété intellectuelle ou encore de droit pénal.



LE COIN DU PRATICIEN

CHANGEMENTS PREVUS AU 1^{ER} JANVIER 2023

Versement mobilité

Le versement mobilité est une contribution destinée au financement des transports en commun. Au 1er janvier 2023, son montant va évoluer : par deux lettres circulaires **n°2022-019 du 15 novembre 2022** et **n°2022-20 du 1^{er} décembre 2022**, le taux de versement mobilité évolue sur le territoire de plus d'une vingtaine d'Autorités organisatrices de mobilité (AOM).

Pour connaître le taux de versement mobilité actuel vous étant applicable, vous pouvez consulter le module de recherche des taux versement mobilité de l'Urssaf.

Fin du régime dérogatoire des indemnités complémentaires d'activité partielle au 1er janvier 2023

Annoncé au Bulletin Officiel de la sécurité sociale (BOSS), les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle seront assujetties et déclarées comme des revenus d'activité, à compter du 1er janvier 2023. Il est ainsi mis fin au régime mis en place depuis 2021.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 avait mis en place un régime dérogatoire de façon provisoire, permettant de faire bénéficier aux indemnités complémentaires d'activité partielle d'un régime social applicable aux indemnités légales. Le régime bénéficiait ainsi d'un taux égal à 6,2% pour le

CSG et à 0,5% pour la CRDS. Les indemnités étaient exonérées dans la limite de 3,15 fois le SMIC.

A compter du 1^{er} janvier 2023, le régime sera le suivant :

- 9,2% pour la CSG ;
- 0,5% pour la CRDS ;
- les indemnités seront soumises dès le premier euro aux cotisations sociales.

Nouveau plafond de la sécurité sociale pour 2023

Après deux années sans revalorisation, le plafond de la Sécurité Sociale va être réhaussé de 6,9 % à compter du 1er janvier 2023. Le plafond annuel (PASS) est ainsi porté à 43 992 euros et le plafond mensuel (PMSS) à 3 666 euros.

Cette revalorisation aura notamment un impact sur :

- **les cotisations sur salaires** : salariés et employeurs vont connaître une augmentation simultanée de toutes les cotisations sociales sur salaires, notamment pour l'assurance vieillesse, la cotisation au FNAL et l'assurance vieillesse complémentaire ainsi qu'une augmentation des cotisations de prévoyance ;
- **l'épargne salariale** : l'employeur peut, pour chaque versement effectué, ajouter jusqu'à 300% du plan d'épargne entreprises ou interentreprises, dans la limite de 8% du plafond annuel de la sécurité sociale.

JURISPRUDENCES



• **Cass. soc. 23 novembre 2022 n°20-21.924 (revirement)** : les temps de déplacement accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients peuvent répondre à la définition du temps de travail effectif lorsque celui-ci devait, lors de ces temps de déplacement, se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives.

• **Cass. soc. 23 novembre 2022 n°21-14.060** : il ne peut être interdit à un salarié de porter une coiffure spécifique au motif que celle-ci ne serait pas conforme au référentiel relatif au personnel navigant commercial masculin, tandis que cette même coiffure est autorisée au personnel féminin, sauf à caractériser une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe.

• **Cass. soc. 9 novembre 2022 n°21-20.525** : un accord collectif de droit commun ou un accord d'entreprise concernant la mise en place du CSE et des CSE d'établissement ne peut priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau de l'établissement distinct au sens de l'article L.2143-3 du Code du travail.

• **Cass. soc. 16 novembre 2022 n°21-17.255** : la Cour de cassation vient confirmer sa position selon laquelle l'employeur se trouve dispensé de son obligation de consulter le CSE sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, lorsque l'avis d'inaptitude précise que tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou si son état de santé s'oppose à tout reclassement dans l'emploi.

NOUVEAUTES

- **Loi n° 2022-1499 du 1^{er} décembre 2022** de finances rectificative pour 2022.
- **Décret n° 2022-1506 du 1^{er} décembre 2022** relatif à la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins vingt et de moins de 250 salariés.
- **Décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022** prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage.



3/3

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

