

15 MARS 2023

REVALORISATION DES FORFAITS DE FRAIS DE TELETRAVAIL

Les forfaits au titre des frais de télétravail sont revalorisés en 2023.



En 2023 lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera considérée « utilisée conformément à son objet » et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,40 € par journée de télétravail par semaine (au lieu de 10 € en 2022).

En cas d'allocation fixée par jour : 2,60 € par jour de télétravail (2,50 en 2022), dans la limite de 57,20 € par mois (55 € en 2022).

Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est considérée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Source : Pour en savoir plus sur les frais professionnels en télétravail

MISE EN PLACE D'UN PASSEPORT DE PREVENTION SANTE ET SECURITE



Disponible en avril 2023, ce passeport vise à prévenir les risques en santé et sécurité des travailleurs en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs.

Il répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

Ce passeport de prévention sera accessible à tout titulaire d'un Compte personnel de formation (CPF) actif. Les travailleurs et demandeurs d'emploi qui le souhaitent pourront ainsi activer leur passeport, retrouver l'historique de leurs formations et certifications, le compléter au besoin tout au long de leur carrière, et le valoriser auprès de leur employeur ou d'un recruteur. Ils pourront également bénéficier d'informations sur leurs droits et leurs acquis de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Les employeurs auront un accès dédié à ce passeport, qui leur permettra de déclarer, centraliser et améliorer leur suivi de toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs employés.

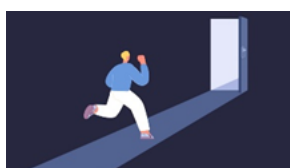
Les organismes de formation renseigneront quant à eux les compétences acquises par les titulaires lors des formations dispensées dans ce domaine, pour le compte d'un employeur.

Géré par la Caisse des Dépôts mandatée par l'État et les partenaires sociaux, le passeport de prévention ouvrira à partir d'avril 2023 via un espace personnel en ligne pour les travailleurs. Il sera accessible via Mon Compte Formation et le Passeport de compétences.

Nota bene : Ce nouveau service sera à l'usage exclusif des titulaires d'un Compte personnel de formation (CPF) actif et sera utilisable de façon sécurisée via France Connect.

Un portail sur le Passeport Prévention est à votre disposition : [Portail Passeport Prévention](#)

VERS UNE PRESOMPTION DE DEMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE



Au premier semestre 2022, 71 % des licenciements pour faute grave ou lourde dans le secteur privé ont été motivés par un abandon de poste, soit 123 000 ruptures du contrat de travail. Tel est le principal enseignement d'une étude publiée par la Dares (ministère du Travail) le 22 février 2023, le lendemain de la transmission aux partenaires sociaux du projet de décret permettant l'entrée en vigueur de la nouvelle « présomption de démission ».

La loi (L. n° 2022-1598, 21 déc. 2022) portant sur les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail ambitionne :

- d'engager « une première étape » en direction du plein-emploi et ;
- de répondre aux difficultés de recrutement des entreprises.

Une « présomption simple de démission » a été introduite dans le projet de loi en cas d'abandon de poste. Avant de pouvoir présumer démissionnaire le salarié du fait de son abandon de son poste, l'employeur doit le mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai fixé par ses soins (L. n° 2022-1598 précitée, art. 4 ; C. trav., art. L. 1237-1-1, al. 1, nouveau). Ce délai ne doit pas être inférieur à un minimum qui sera fixé par décret en Conseil d'État. Le contrat est présumé rompu à l'expiration du délai. Son objectif ? Limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste lorsqu'ils souhaitent que leur relation de travail cesse, tout en étant indemnisés par l'assurance chômage.

Source : L. n° 2022-1598, art. 4 ; C. trav., art. L. 1237-1-1, al. 1

LE CHIFFRE

88

Index de l'égalité professionnelle : dernier bilan globalement positif



En moyenne, les entreprises obtiennent un score de 88 points sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle, soit une hausse de deux points par rapport à 2022, et le taux d'entreprises répondantes est en nette augmentation sur un an.

C'est ce qui ressort des résultats de la campagne 2023 de l'index de l'égalité professionnelle présentés par le ministère du Travail le 8 mars. Malgré cette dynamique globalement positive, des efforts restent à fournir concernant le pourcentage d'entreprises obtenant la note maximale, qui stagne à 2 %, ainsi que sur l'indicateur lié à la part des femmes dans les plus hauts salaires.