

27 FEVRIER 2023

## INDEMNITE CARBURANT : UN MOIS SUPPLEMENTAIRE POUR LA DEMANDER



**L'indemnité carburant de 100 € prévue pour les Français qui perçoivent de faibles revenus et qui utilisent leur véhicule (voiture, deux-roues) pour se rendre au travail peut être demandée jusqu'à la fin du mois de mars, et non pas jusqu'au 28 février.**

Pour bénéficier de cette aide, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Être domicilié fiscalement en France en 2021 et être âgé d'au moins 16 ans au 31 décembre 2021,
- Avoir déclaré, au titre des revenus 2021, des traitements et salaires (hors chômage et préretraite), des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) micro-entrepreneurs ou professionnels, des bénéfices non commerciaux (BNC) micro-entrepreneurs ou professionnels ou des bénéfices agricoles (BA),
- Ne pas être redevable de l'impôt sur la fortune immobilière,
- Appartenir à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part au titre de 2021 n'excède pas 14 700 €, soit 1 314 € nets par mois pour une personne seule, ou 3 941 € pour un couple avec deux enfants,
- Utiliser un véhicule à deux, trois ou quatre roues, thermique et/ou électrique, à des fins professionnelles, notamment pour les trajets domicile-travail, et régulièrement assuré. Les quadricycles lourds à moteur, les véhicules agricoles (tracteurs, quads), les poids lourds et les véhicules de fonction ou de service ne sont pas éligibles à l'indemnité.

**En pratique** : pour percevoir l'indemnité de 100 €, il faut, au plus tard le 31 mars 2023, renseigner le formulaire dédié sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

Source : Décret n° 2023-2 du 2 janvier 2023, JO du 4

## RESPECT DU DROIT DE REPOS EN TELETRAVAIL : L'EMPLOYEUR A LA CHARGE DE LA PREUVE



**La preuve du respect des seuils et plafonds et des durées maximales de travail incombe à l'employeur, y compris lorsque le collaborateur effectue son travail en télétravail.**

Si la preuve des heures de travail réalisées n'incombe à aucune des parties, celle du respect du droit au repos et des limites quotidiennes et hebdomadaires de travail pèse exclusivement sur l'employeur. Pour les salariés en télétravail, c'est à l'employeur (et à lui seul) de contrôler et de justifier que le salarié bénéficie des temps de repos (quotidien et hebdomadaire) et des durées maximales de travail (journalière et hebdomadaire), de la prise des temps de pause. Le fait que le salarié bénéficie d'une flexibilité dans son organisation de travail ou qu'il soit en télétravail n'a pas d'impact sur la charge de la preuve en matière de droit au repos, pas plus qu'il n'exonère l'employeur de s'assurer que la charge de travail du salarié reste compatible avec les limites quotidiennes et hebdomadaires de travail et le droit au repos.

Source : Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-18.139, articles L. 3131-1 et L. 3131-4 du Code du travail

[www.alidoro.fr](http://www.alidoro.fr)

SIÈGE SOCIAL 68 rue Pablo Casals F-34000 MONTPELLIER

Tél. : +33 (0)4 99 61 16 30 ● Email : [contact@alidoro.fr](mailto:contact@alidoro.fr)

ANTENNE PARIS ILE-DE-FRANCE F-92500 RUEIL MALMAISON ● Tél. : +33 (0)6 88 30 59 08

SARL au capital de 8000€ Siret 493 647 473 00013 RCS Montpellier B NAF 7022 Z TVA intra communautaire : FR 72493647473 N° de formateur : 91 34 06130 34



La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) vise à encourager l'emploi d'alternants dans les grandes entreprises. C'est un versement complémentaire à la taxe d'apprentissage qui touche uniquement les entreprises de plus de 250 salariés afin de les inciter à employer plus d'alternants.

### Les entreprises assujetties à la Contribution supplémentaire à l'apprentissage

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage concerne uniquement les entreprises de 250 salariés et plus, employant moins de 5% d'alternants dans leur effectif annuel moyen.

Le quota de 5% d'alternants peut également être atteint en prenant en compte les jeunes en VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

### Quel est le montant de la CSA ?

La Contribution supplémentaire à l'apprentissage est progressive : moins l'entreprise emploie d'alternants par rapport à son effectif, plus le montant de la contribution sera élevé. Le calcul de la CSA se fait sur la base de la masse salariale de l'entreprise pour l'année précédente. Il prend en compte le montant total (à l'euro le plus proche) des rémunérations soumises à cotisations et avantages versés par l'entreprise à ses salariés. Le taux de la CSA varie en fonction du nombre d'alternants de l'entreprise **entre 0,05 % et 0,60 %** de sa masse salariale. La rémunération des apprentis est exonérée totalement pour les entreprises comptant jusqu'à 10 salariés et exonérée à hauteur de 11% pour les entreprises de 11 salariés et plus (20% dans les départements d'Outre-mer).

### Première collecte par l'Urssaf

Dans le cadre du transfert à l'Urssaf du recouvrement des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage, la première déclaration de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) interviendra sur votre DSN de mars 2023 (exigible le 5 ou 15 avril), au titre de votre masse salariale de l'année 2022.

Depuis le 15 février 2023, deux nouveaux effectifs sont calculés et notifiés par l'Urssaf :

- l'EMA CSA : effectif moyen annuel spécifique participant à la détermination du taux d'alternants (dénominateur de ce taux) et de la redevabilité à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA),
- l'EMA CFIP : effectif moyen annuel des contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) participant à la détermination du taux d'alternants (numérateur de ce taux) et de la redevabilité à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Source : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

LE CHIFFRE

24%

**Avec environ 830.000 nouveaux contrats signés 2022\*, l'apprentissage a battu un nouveau record. En revanche, le taux de rupture des contrats s'élève à 24 %, soit un apprenti sur quatre a rompu son engagement avant la fin de sa formation, et nombre d'entre eux avant même la fin de la période d'essai. Le baromètre fait ressortir des recrutements encore trop basés sur le CV, au détriment des tests, des entretiens ou des mises en situation. Une fois choisi, l'apprenti n'est bien souvent pas ou mal intégré.**

*\*Baromètre de l'alternance Adecco, Quintet et Walt*