



Pause Sociale

Actualités sociales : tout ce qui change au 1^{er} janvier 2023

Comme chaque année, **le 1^{er} janvier est synonyme de changements** : de nouveaux chiffres sont annoncés, de nouvelles mesures entrent en vigueur, tandis que d'autres prennent fin lorsqu'elles ne sont pas prolongées.

En ce début d'année 2023, l'actualité sociale est particulièrement chargée et touche à de nombreuses thématiques : augmentation du SMIC, déduction forfaitaire spécifique, Prime de Partage de la Valeur (PPV), nouvelle convention collective de la métallurgie...

Quelles sont les nouveautés sociales en 2023 pour les entreprises ? Nos experts en gestion sociale et capital humain décryptent pour vous l'actualité sociale du moment.

L'augmentation du SMIC en 2023

Comme annoncé par le Gouvernement, **le SMIC est revalorisé de 1,81% à compter du 1^{er} janvier 2023**, ce qui porte son montant brut horaire à **11,27 euros** pour un salarié majeur.

Cela représente :

- **Un SMIC mensuel brut à 1 709,28 €**, sur une base temps complet
- **Un SMIC annuel brut à 20 511,40 €**, sur une base temps complet.



Les évolutions de la Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels

Pour certaines catégories de salariés, dont la profession comporte des frais notoirement supérieurs aux limites prévues, les employeurs sont autorisés à appliquer **un abattement sur l'assiette de leurs cotisations sociales**, appelé « Déduction Forfaitaire Spécifique pour frais professionnels » (DFS). Cette déduction peut aller jusqu'à **7 600€ par an et par salarié**.

Le secteur du transport routier de marchandises a obtenu la sortie progressive de la Déduction Forfaitaire Spécifique, comme le secteur de la propreté et du BTP avant lui. Les conditions de cette mesure sont les suivantes :



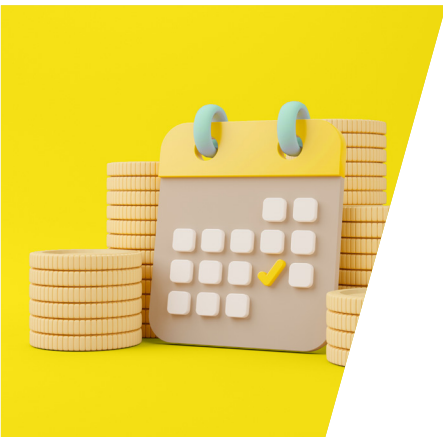
- **À compter du 1^{er} janvier 2024**, le taux de déduction de 20% sera réduit **d'un point chaque année pendant 4 ans**.
- **Dès le 1^{er} janvier 2028**, ce taux diminuera **de deux points chaque année, pendant 8 ans**, et ce jusqu'à sa suppression à partir du **1^{er} janvier 2035**.



Bon à savoir :

L'employeur peut opter pour la Déduction Forfaite Spécifique lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le Comité Social et Économique (CSE) de l'entreprise a donné son accord.

À défaut, **l'employeur doit informer chaque année ses salariés des conséquences de l'application de la déduction sur leurs droits aux assurances sociales**, notamment la validation de leurs droits aux indemnités journalières versées au salarié (IJSS) et à l'assurance retraite. Il doit ensuite **solliciter l'accord de chaque salarié, par tout moyen accusant date certaine** (avenant au contrat, coupon réponse...), pour l'application de cette DFS.



Les conditions de versement de la Prime de Partage de la valeur

Pour rappel, **la Prime de Partage de la Valeur (PPV)**, remplaçant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mise en place par le Gouvernement en décembre 2018, **est un dispositif permanent**. Les entreprises peuvent ainsi la verser chaque année et sont libres d'en fixer le montant. La prime peut bénéficier d'exonérations fiscales et sociales dans la limite de certains plafonds.

La nouvelle convention collective de la métallurgie

Après des années de négociation, **la branche professionnelle de la métallurgie s'est dotée d'une nouvelle convention collective qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024**, pour la plupart de ses dispositions. La priorité pour les entreprises du secteur est de **s'approprier la nouvelle classification des emplois**. Anticiper le sujet vous permettra de préparer au mieux ce changement majeur.

Les principaux changements concernent :

- La création d'une grille unique mensuels/cadres
- La suppression des filières « ouvriers », « administratifs/techniciens » et « agents de maîtrise »
- La remise en cause de principe des seuils d'accueil et des progressions automatiques
- La mise en place d'un processus de classement qui s'effectue en 5 temps forts : identifier, décrire, valider, coter, classer
- La création de fiches descriptives d'emploi, sur lesquelles le salarié est consulté
- Un classement qui s'effectue par rapport à l'emploi tenu, sans considération de l'ancienneté ou des qualités personnelles du salarié
- Une classification spécifique pour les alternants
- Statut cadre fixé à 37 points (classe 11 groupe F) > maintien individuel des dispositions spécifiques aux cadres si le classement est inférieur.

Votre équipe implid reste à vos côtés

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.