

SOMMAIRE

Partenaires FNAR

- Fournisseur de gaz (LINDE)
- Logiciels métier (IRIUM SOFTWARE)
- Formation
- Assureurs santé

Articles déjà parus

- Revalorisation des salaires minima

Social flash

- Congé pour les parents d'enfants atteints de pathologies chroniques
- Publication de la loi dite « DDADUE » : dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne

Social jurisprudence

- L'employeur peut modifier les tâches d'un salarié pour lui en confier d'autres conformes à sa qualification
- Une mise à pied conservatoire tardive peut invalider le licenciement pour faute grave ultérieur

Gestion

- Remboursement partiel de la TICPE - 1er semestre 2023

Formation Professionnelle

- Solde de taxe d'apprentissage : nouvelles modalités de déclaration, versement et répartition

Bonus

- Photo des collaborateurs FNAR

LINDE : Fournisseur de Gaz

La FNAR vous informe qu'elle renouvelle, pour 2023, son partenariat avec le fournisseur de gaz LINDE.

Ce partenariat vous permet de bénéficier de tarifs préférentiels en tant qu'adhérents FNAR mais vous propose également un meilleur suivi personnalisé de vos besoins.

LINDE fournit une grande palette de gaz industriels (comme l'azote, l'oxygène, l'argon et l'hélium) purs ou sous forme de mélanges, par des moyens d'approvisionnements variés (liquide ou conditionné).

Vous trouverez toutes les informations concernant LINDE Gas en cliquant sur le lien suivant : <https://www.linde-gas.fr/shop/fr/fr-ig/home>

Vous pouvez entrer en contact avec l'animateur du réseau LINDE dans votre région en cliquant ci-dessous : <https://extranet.dlr.fr/sites/extranet.dlr.fr/files/2023-03/Carte%20Secteur%20AR.pdf>



IRIUM SOFTWARE : Logiciels métier

Afin d'aider vos entreprises à optimiser la gestion de leurs activités, la FNAR vient tout juste de mettre en place en ce début d'année 2023, un partenariat avec [IRIUM SOFTWARE](#) qui va vous permettre d'accéder à des services et logiciels-métiers innovants, pérennes et flexibles.

Tout au long de l'année, FNAR vous proposera des Webinaires ainsi qu'une vaste campagne de communication élaborés avec IRIUM SOFTWARE.

Vous pouvez d'ores et déjà voir ou revoir [le webinaire](#) que notre partenaire vous a proposé ce 28 février dernier sur le thème de la "Facturation numérique", spécialement élaboré pour vos entreprises/métiers.

IRIUM SOFTWARE est aujourd'hui le premier éditeur européen de logiciels de gestion (ERP/DMS/PGI) pour les concessionnaires, distributeurs, importateurs, réparateurs, loueurs et gestionnaires de flotte de matériels et véhicules. Ses logiciels incorporent toutes les fonctionnalités répondant aux besoins des secteurs machines agricoles, matériels de parcs et jardins, engins de travaux publics, BTP, matériels de construction, d'extraction, de manutention et levage, poids lourds, véhicules utilitaires, car et bus, location et gestion de flotte automobile et deux roues.



Formation



Fonds d'Assurance Formation
des Chefs d'Entreprise Artisanale

POUR ACCOMPAGNER VOTRE FORMATION

Vous êtes **Chefs d'Entreprise**, **Conjoint Collaborateur Associé** ou **Auxiliaire Familial**,

Vous souhaitez **Vous FORMER**, **Vous PERFECTIONNER** afin de renforcer la compétitivité de votre entreprise et assurer sa pérennité.

Le FAFCEA peut vous **ACCOMPAGNER** et **FINANCER** votre projet de formation.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site internet ou aux coordonnées ci-dessous :

FAFCEA

14, rue Chapon – CS 81234 – 75139 Paris Cedex 3

Tel : 01 53 01 05 22 – Site : www.fafcea.com

Association loi 1901, le FAFCEA est habilité par arrêté ministériel du 27 décembre 2007

MALAKOFF HUMANIS, notre partenaire prévoyance



Vous accédez à une protection prévoyance **construite en collaboration avec vos partenaires sociaux**, et qui s'adapte aux particularités des métiers du monde agricole.

Des solutions prévoyance conformes aux **obligations conventionnelles**

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR MALAKOFF HUMANIS](#)



Économiquement vertueux, socialement indispensable

www.ag2ramondiale.fr/branchez-vous-sante

branchez-vous santé

112019-86150 - © Act 1 studio - Stocky par Tadjana Zarkovic - GE AG2R REUNICA agissant pour le compte de ses membres / 301 - 110, boulevard Haussmann, 75 379 Paris cedex 08

112019-86150.indd 1

19/11/2019 16:11

AMALIA MONDIALE

branchez-vous santé

Vos garanties « Branchez-vous santé »

« Branchez-vous santé » est un programme de prévention proposé par AG2R LA MONDIALE et inclus dans votre contrat santé et prévoyance. Grâce à ce programme, vous bénéficiez de nouvelles garanties prévention pour vous aider à prendre en main votre santé et améliorer votre qualité de vie au quotidien.

Mettre toutes les chances de son côté face au cancer

La prise en charge à 100 % de l'innovation médicale Visible Patient en cas de traitement d'un cancer permettant d'obtenir une modélisation en 3D en vue d'une opération chirurgicale.

Parlez-en à votre médecin.



L'accès à un programme personnalisé de lutte contre les récurrences après les traitements suite à un cancer basé sur des interventions non-médicamenteuses (INM) : activité physique adaptée, alimentation et motivation.

Contactez une infirmière au 0801801321.



Prendre soin de sa santé bucco-dentaire

Un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie, notamment à 35 et 55 ans, en complémentarité avec les dispositifs existants. La promotion des bons gestes à adopter pour préserver sa santé bucco-dentaire durablement.

Prenez rendez-vous chez votre dentiste dès maintenant.



Faire le point sur sa santé avec un bilan de prévention

L'accès au dispositif en ligne « En Quête De Vie » pour vous aider à savoir où vous en êtes sur les thématiques « manger », « bouger », « dormir », « stress » et « tabac ».

Rendez-vous sur www.eqdv.fr pour commencer votre bilan.



Retrouvez toutes les informations du programme « Branchez-vous santé » sur notre site www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante

AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 230. 00002406-230802-01

LETTRE EN BREF – AVRIL 2023

Articles déjà parus :

Revalorisation des salaires minima

En janvier 2023, les négociations salariales de la branche SDLM ont abouti à un accord (avenant à la convention collective daté du 16 janvier 2023) conclu par les partenaires sociaux. Celui-ci prévoit une revalorisation linéaire de 4% des salaires minima applicable à partir du 1^{er} janvier 2023. La FNAR n'ayant pas été signataire de cet accord, cette augmentation n'était pas encore applicable à ses adhérents et ne devait l'être qu'au moment de son extension. Un [arrêté publié au Journal Officiel ce 31 mars 2023](#) rend **obligatoire** les stipulations de cet avenant du 16 janvier 2023 à compter du 1^{er} juillet 2023.

ATTENTION, **une erreur s'est glissée dans l'arrêté** (mais ne remet pas en cause l'entrée en vigueur de l'augmentation).

Ça n'est pas au 1^{er} juillet mais bien au **1^{er} avril 2023**, **que toutes les entreprises adhérentes à la FNAR doivent appliquer la nouvelle grille** que vous pouvez télécharger ci-dessous :

Pour toute question, le service Affaires sociales se tient à votre disposition.

Social flash:

Congé pour les parents d'enfants atteints de pathologies chroniques

Un décret publié le 29 mars 2023 fixe la liste des pathologies chroniques ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents et salariés concernés.

Pour rappel, la loi du 17 décembre 2021 a créé un nouveau motif d'absence pour événement familial, en cas d'annonce de la survenue chez un enfant d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

La durée de ce congé est de 2 jours minimum selon l'article L 3142-4, 6°. Ce congé est entré en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi, soit le 19 décembre 2021.

Voici la liste des pathologies concernées : (article D.3142-1-2 du Code du travail)

- les affections de longue durée listées (c. séc. soc. art. D. 160-4) et hors liste (c. séc. soc. art. R. 160-12) ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (parmi les ALD listées figurent notamment les cardiopathies congénitales graves, la mucoviscidose, l'épilepsie grave, la maladie de Crohn évolutive, la myopathie, les diabètes de type 1 et de type 2)
- les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet (<https://www.orpha.net/consor/cgi-bin/index.php>)
- les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Le décret est entré en vigueur le 30 mars 2023.

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=7TsWrcS2zQHh9HHkQmmM_kR31uEutlfCK_s7MH2tnag=

Publication de la loi dite « DDADUE » : dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne

LETTRE EN BREF – AVRIL 2023

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne transpose plusieurs directives et met en cohérence le droit français avec des règlements européens dans divers domaines. En effet, elle améliore les droits des salariés lorsqu'ils prennent un congé parental, un congé de paternité ou un congé de présence parentale et renforce l'obligation d'information du salarié sur ses droits notamment.

Voici l'essentiel des dispositions en matière du droit du travail :

Congé de paternité :

Les périodes de congés de paternité sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. De plus, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Cette période est également prise en compte pour la répartition de la réserve spéciale de la participation lorsque cette répartition est faite en fonction de la durée de présence de l'entreprise.

Congé de présence parentale :

En matière de congé de présence parental, la loi permet le maintien du bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

Congé de solidarité familiale et congé de proche aidant :

La loi étend le bénéfice de congés aux salariés des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

Congé parental d'éducation :

La condition d'un an d'ancienneté ouvrant droit au congé parental d'éducation n'est plus comptabilisée à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer mais à compter de la demande du congé.

Informations à délivrer aux salariés :

L'employeur a désormais l'obligation de remettre au salarié un document sur les informations principales relatives à la relation de travail. Une liste détaillera les 15 informations à remettre au salarié selon la directive, elles devraient être reprises dans le décret à venir.

Le salarié a l'obligation de mettre en demeure l'employeur avant de saisir le juge en cas de manquement à l'obligation de remettre les informations requises.

Enfin, pour les contrats en cours à la date de promulgation de la loi, l'employeur a l'obligation de remettre les informations précitées seulement en cas de demande du salarié selon des modalités à fixer par décret.

Période d'essai :

Sur les périodes d'essai, la loi indique que les périodes d'essai fixées par les accords de branche plus longues que celles prévues par la loi sont supprimées.

Contrat à durée déterminée et contrat de travail temporaire :

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié en CDD ou l'intérimaire, lorsque leur ancienneté est d'au moins 6 mois, des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise. Les modalités seront fixées par décret.

Social jurisprudence :

L'employeur peut modifier les tâches d'un salarié pour lui en confier d'autres conformes à sa qualification

LETTRE EN BREF – AVRIL 2023

Par arrêt en date du 25 janvier 2023, la Cour de cassation s'est prononcée sur la qualification de la modification des tâches d'un salarié par l'employeur.

Pour rappel, la modification du contrat de travail (rétrogradation, déclassification, diminution de la rémunération) nécessite l'accord du salarié.

En revanche, le changement des conditions de travail ne requiert pas l'accord du salarié, il relève du pouvoir de direction de l'employeur.

En l'espèce, un salarié cadre occupait les fonctions de vice-président business partners d'une grande société. Il lui a été confié les fonctions de business development executive.

Le salarié n'avait pas donné son accord et ses nouvelles fonctions ne lui convenaient pas.

Il a donc pris acte de la rupture de son contrat de travail le 30 janvier 2012.

Celui-ci a saisi le CPH afin de faire qualifier la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges du fond lui ont donné gain de cause.

Néanmoins, la Cour de cassation avait cassé l'arrêt d'appel et a renvoyé l'affaire vers une autre Cour d'appel.

L'autre Cour d'appel a statué en faveur de la société en qualifiant la prise d'acte de démission et non de licenciement.

Le salarié s'est donc pourvu en cassation en invoquant que la modification de son contrat de travail lui avait été imposée et que les nouvelles tâches étaient trop différentes de ses fonctions habituelles.

Celui-ci aurait été privé de tout management. Il ne bénéficiait plus d'une assistance à temps plein mais seulement à temps partiel. Il considérait qu'il avait été déclassé et qu'il était placé plus bas qu'avant au niveau hiérarchique.

La Cour de cassation s'est alors demandé si l'attribution unilatérale par l'employeur de nouvelles fonctions conformes à la qualification d'un salarié est considérée comme une modification du contrat de travail ou comme un simple changement des conditions de travail.

Pour la Cour de cassation, le changement de fonction ne constituait pas une modification du contrat de travail du salarié. La prise d'acte devait donc produire les effets d'une démission et non les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges rappellent que l'employeur dispose de son pouvoir de direction qui lui permet de changer les conditions de travail d'un salarié et que la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement dès l'instant qu'elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail.

Cass., soc. 25 janvier 2023, n° 21-18141

Une mise à pied conservatoire tardive peut invalider le licenciement pour faute grave ultérieure

Dans cette affaire, un employeur avait convoqué un salarié à un entretien préalable à sanction disciplinaire le 6 juillet 2015. L'entretien préalable de licenciement avait eu lieu le 16 juillet 2015.

LETTRE EN BREF – AVRIL 2023

Conformément aux dispositions de la convention collective applicable, l'employeur avait ensuite saisi une commission consultative paritaire pour avis motivé sur la sanction envisagée, à savoir un licenciement pour faute grave.

La commission avait rendu son avis le 28 août 2015 et le même jour, l'employeur avait mis à pied le salarié à titre conservatoire dans l'attente de son licenciement intervenu le 7 septembre 2015.

Le salarié avait saisi la justice pour demander que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse. Selon lui, au regard des dispositions conventionnelles applicables, la mise à pied conservatoire prononcée après l'avis de la commission disciplinaire avait nécessairement un caractère disciplinaire. Il ne pouvait donc plus être licencié ensuite pour les mêmes faits.

La Cour d'appel avait validé le licenciement en considérant que l'employeur, tenu de recueillir l'avis motivé de la commission consultative paritaire, avait donc mis à pied à titre conservatoire le salarié, le jour où, grâce à cet avis, il avait eu la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés.

La Cour de cassation s'est demandé si la mise à pied tardive présente un caractère disciplinaire en l'absence de nouveaux faits fautifs.

Pour cette dernière, le salarié avait bien dans cette affaire été sanctionné deux fois, une première fois par la mesure de mise à pied, une seconde fois par le licenciement.

Les juges rappellent la règle « non bis in idem » qui signifie qu'un salarié ne peut pas être sanctionné 2 fois pour les mêmes faits.

La mise à pied conservatoire prononcée seulement le 28 août 2015 n'invoquait pas de nouveaux faits postérieurs au 6 juillet 2015. Pour elle, la Cour d'appel aurait dû considérer que la mise à pied avait un caractère disciplinaire et aurait dû déduire que le licenciement pour faute grave était sans cause réelle et sérieuse.

Cass., soc., 22 mars 2023, n°21-15.648

Solde de taxe d'apprentissage : nouvelles modalités de déclaration, versement et répartition

Comme vous le savez, à partir de cette année, les modalités de déclaration, de versement et d'affectation du solde de votre taxe d'apprentissage changent : recouvré annuellement en exercice décalé, le solde de taxe sur la masse salariale 2022 sera désormais collecté par l'URSSAF sur la DSN d'avril 2023, exigible le 5 ou 15 mai 2023.

Une plateforme de fléchage, **SOLTéA**, va être mise à votre disposition par la Caisse des dépôts et consignations - CDC, et vous permettra, à partir de fin mai/début juin, de désigner les établissements destinataires du solde de votre taxe d'apprentissage, parmi lesquels l'ASDM.

Pour en savoir plus sur ces nouvelles modalités, **[inscrivez-vous dès à présent](#)** au webinaire DLR organisé à votre attention par la fédération le mardi 25 avril prochain de 11h à 11h45 :

Si vous ne pouviez pas y participer, connectez-vous sur **[le portail d'information de SOLTéA](#)**, et découvrez le document de synthèse de présentation de cette nouvelle plateforme de répartition du solde de la taxe d'apprentissage : **<https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/sites/default/files/2023-03/FLYER-synthese-soltea.pdf>**

Comment bénéficier de l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un alternant ?

LETTRE EN BREF – AVRIL 2023

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les entreprises qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle de 6 000 €, octroyée uniquement pour la 1^{ère} année du contrat.

Cette **aide, destinée à accompagner financièrement** les employeurs qui recrutent en alternance entre le **1^{er} janvier et 31 décembre 2023**, pourrait se poursuivre **jusqu'en 2027** (décret en attente de parution).

Toutes les entreprises peuvent en bénéficier, sous certaines conditions :

- le contrat doit être un **contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**,
- il doit être **conclu en 2023**,
- l'apprenti/alternant doit préparer un **diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il est nécessaire de remplir, outre ces trois conditions, des conditions supplémentaires :

- **atteindre au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024. Ce taux de 5% est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise
- **atteindre au moins 3% d'alternants** (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10% d'alternants au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.

Si les objectifs exposés ci-dessus pour ces entreprises de plus de 250 salariés ne sont pas atteints, les sommes perçues devront être remboursées.

Les entreprises qui employaient un apprenti jusqu'au 31 décembre 2022 et qui ont bénéficié de la version précédente de l'aide ne peuvent pas en bénéficier en 2023.

Aucune démarche ni demande particulière n'est nécessaire pour bénéficier de l'aide : il suffit de déclarer l'embauche d'un alternant, de veiller, une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la [DSN mensuelle](#) effectués, à **signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé**. L'aide est alors versée de façon **automatique, mensuellement**, avant le paiement du salaire

Bonus :

Photo des collaborateurs FNAR



Retrouvez les coordonnées des collaborateurs FNAR en [cliquant ici](#).