SAFIGEC
Expertise comptable, audit & conseil

Mai 2023

Actualités sociales

Sommaire

1. Activité partielle et activité partielle de longue durée
2. Revalorisation du SMIC depuis le 1er mai
3. Forfait social sur les ruptures conventionnelles et les indemnités de mise à la retraite
4. Modification de la présentation du bulletin de paie à compter du 1er Juillet 2023
5. Le CDD multi – employeurs
6. Procédure de présomption de démission pour abandon de poste

SAFIGEC
Expertise comptable, audit & conseil

1

Activité partielle et activité partielle de longue durée :

Augmentation des taux planchers des allocations remboursées à l’employeur

1 Activité partielle et activité partielle de longue durée :

L’employeur doit, dans le cas du placement en activité partielle :

Verser une indemnité **d’activité** partielle calculée comme suit :

Droit commun : 60 % de la rémunération horaire antérieure brute du salarié dans la limite de 60% de 4,5 Smic
Activité partielle de longue durée : 70% de sa rémunération horaire antérieure brute dans la limite de 70 % de 4,5 Smic.

De son côté l’employeur va recevoir de l’état, les allocations suivantes :

Verser une indemnité **d’activité** partielle calculée comme suit :

Droit commun : 36% de la rémunération horaire antérieure brute du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC.
Activité partielle de longue durée : 60 % de la rémunération horaire antérieure brute du salarié dans la limite de 60% de 4,5 Smic.

1 Activité partielle et activité partielle de longue durée :

Néanmoins, l'employeur ne peut pas rémunérer le salarié en dessous des taux planchers ci-dessous (actualisés par décret du 28 avril 2023) :

Taux horaire versés à l'employeur :

8.21 € pour l'activité partielle de droit commun

9.12 € pour l'activité partielle de longue durée

Taux horaire versé aux salariés :

9.12 € pour l'activité partielle de droit commun et en activité partielle de longue durée.

	Indemnité d'activité partielle (versée par l'employeur aux salariés en activité partielle)			**Allocation d'activité partielle (versée par l'Etat à l'employeur)**		
	Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Droit commun	60% de la rémunération horaire antérieure brute du salarié	9.12€	4.5 SMIC	36% de la rémunération horaire antérieure brute du salarié	8.21€	4.5 SMIC
Activité partielle de longue durée	70% de la rémunération horaire antérieure brute du salarié	9.12€	4.5 SMIC	60% de la rémunération horaire antérieure brute du salarié (dans la limite de 4.5 SMIC)	9.12 €	4.5 SMIC

2

Revalorisation du SMIC depuis le 1er Mai

2 Revalorisation du SMIC depuis le 1er mai

Depuis le 1er Mai 2023, le SMIC a été revalorisé de 2,22 % pour passer à :

- 1 747,20 € bruts mensuels
- 11,52 € bruts horaires

3

Forfait social sur les ruptures conventionnelles et les indemnités de mise à la retraite

3 Forfait social sur les ruptures conventionnelles et les indemnités de mise la retraite

Les ruptures conventionnelles et les mises à la retraite qui interviendront à compter du 1er septembre 2023 seront désormais soumises à un forfait social unique de 30 % appelé contribution patronale pour la partie correspondant à **l'indemnité** légale ou conventionnelle.

Pour rappel, l'indemnité de départ à la retraite était soumise à une contribution de 50 % tant dit que l'indemnité de rupture conventionnelle était soumise à un forfait social de 20 %

Bon à savoir : dans le cas **d'un** salarié qui peut bénéficier **d'une** pension retraite :

À la date de la rupture effective du contrat de travail, le salarié qui serait en droit de liquider sa pension de retraite, sur la base **d'un** taux plein ou non, ne peut pas bénéficier des règles générales **d'exonération** dont bénéficient les autres indemnités de rupture.

Les indemnités de rupture conventionnelle perçues par les salariés en droit de bénéficier **d'une pension de retraite sont par conséquent intégralement soumises aux cotisations de Sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.**

4

Modification de la présentation du bulletin de paie à compter du 1er juillet 2023

4 Modification de la présentation du bulletin de paie à compter du 1er Juillet 2023

A compter du 1er Juillet 2023, la présentation du bulletin de salaire va être modifiée.

L'objectif affiché de ce changement est de mieux informer les salariés sur les ressources prises en compte pour le calcul de leurs droits à certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA et de simplifier certaines informations.

Le bulletin de salaire fera apparaître une nouvelle rubrique, libellée « montant net social ».
Celui -ci correspond au montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA. Cette mention du « net social » permettra aux salariés de retrouver facilement les ressources à déclarer à la Caf ou à la MSA pour bénéficier de leurs droits.

L'arrêté simplifie également les modèles de bulletins de paie, pour les salariés comme pour les employeurs :

- Les libellés seront plus lisibles et hiérarchisés.

- Les cotisations et contributions sociales obligatoires qui sont déduites de la rémunération brute pour calculer le revenu net « social » seront isolées des cotisations à des régimes facultatifs, et des autres retenues ou versements.

- L'harmonisation de l'affichage de certains avantages, remboursements ou déductions permettra aux salariés de mieux comprendre le montant net **qu'ils** reçoivent.

5

LE CDD multi-employeurs

5 Le CDD multi-employeurs

En principe, pour pourvoir au remplacement de plusieurs salariés absents, **l'employeur** est tenu de rédiger un CDD par salarié absent.

Il est toutefois à noter que la loi marché du travail du 21 décembre 2022 permet, à titre expérimental, aux entreprises, relevant d'un secteur visé par le décret du 12 avril 2023, de conclure un seul contrat court pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 13 avril 2023 pour une durée de deux ans.

5 Le CDD multi-employeurs

Le recours au CDD multi-remplacements est possible suivant les conditions/modalités suivantes :

1) Quelles sont les entreprises qui peuvent recourir au CDD multi-remplacements ?

Seules les entreprises expressément visées par le décret n°2023-263 du 12 avril 2023 peuvent recourir au CDD multi-remplacements

A titre illustratif, sont visées les entreprises relevant des CCN suivantes :

- boulangerie-pâtisserie
- pâtisserie
- commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- commerce de détail alimentaire non spécialisé
- commerce de détail alimentaire spécialisé
- commerces de détail non alimentaires

5 Le CDD multi-employeurs

Le recours au CDD multi-remplacements est possible suivant les conditions/modalités suivantes :

2) Quel est le formalisme du CDD multi-remplacements ?

Comme tout CDD et sous peine de requalification en CDI, le CDD multi-remplacements doit faire **l'objet d'un** contrat de travail écrit.

En sus des mentions obligatoires (motif de recours, durée etc…), le contrat doit préciser :

- Le nom et la qualification professionnelle de chaque personne remplacée ainsi que le temps de travail (y compris les horaires) de chaque salarié remplacé.
- Si l'employeur souhaite pallier une nouvelle absence non visée dans le CDD initial, un avenant au contrat de travail doit être régularisé.
- Le CDD multi-remplacements peut être conclu pour pallier des remplacements de salariés occupant des postes différents.
- La durée du remplacement de chaque salarié remplacé (ou à défaut, la durée minimale du remplacement)
- La date du terme ou la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

☞ Il est également vivement conseiller de préciser la répartition des tâches attachées au remplacement de chacun des salariés absents

5 Le CDD multi-employeurs

3) Quelle est la durée du CDD multi-remplacements ?

La durée du contrat doit respecter la durée maximale fixée par la convention collective applicable ou, à défaut, ne pas excéder 18 mois, renouvellements inclus.

Il est à noter que si les durées de remplacement diffèrent, le terme du CDD multi-remplacements arrive à échéance à l'issue du dernier remplacement.

5 Le CDD multi-employeurs

4) Quelle rémunération pour le CDD multi-remplacements ?

La rémunération doit respecter le minimum légal ou conventionnel en fonction de la classification du salarié.

Lorsque les remplacements s'effectuent sur des postes différents, le salarié doit bénéficier d'une rémunération différente pour chaque remplacement compte tenu du minimum propre à chaque poste occupé. Pour ce faire, l'employeur peut décomposer la rémunération au prorata, en fonction des différentes caractéristiques des postes occupés.

Le bulletin de paie devra distinguer la période et le nombre **d'heures** de travail auxquels se rapporte le salaire pour chacun des postes concernés ainsi que la classification conventionnelle applicable.

La relation de travail étant unique, par principe, un seul bulletin de paie doit être établi par période.

Néanmoins, le Q/R du Ministère du travail précise que « si les postes comportent des différences importantes, l'employeur pourra fournir un bulletin de paie par poste afin de fournir une meilleure lisibilité au salarié sur sa situation. »

5 Le CDD multi-employeurs

5) Quand doit on établir les documents de fin de contrat ?

La relation de travail étant unique, les documents de fin de contrats sont établis à **l'issue** de la dernière période de remplacement.

De même, les sommes dues au titre de la fin de contrat (indemnité de fin **de contrat et de congés payés)ne sont versées qu'à la fin du dernier** remplacement

5 Le CDD multi-employeurs

6) Quelle est la durée de **l'expérimentation** du CDD multi-remplacements ?

Le recours au CDD multi-remplacements est possible depuis le 13 avril 2023 et pour une durée de deux ans soit jusqu'au 13 avril 2025.

Toutefois, un CDD multi-remplacements conclu avant le 13 avril 2025 peut continuer à produire ses effets au-delà de cette date dans le respect des durées maximales prévues en la matière (cf. 3).

6

Procédure de présomption de démission pour abandon de poste

6 Procédure de présomption de démission pour abandon de poste

1) L'enjeu : la prise en charge au titre de l'assurance chômage

Jusqu'à présent, il était considéré qu'un salarié qui abandonnait son poste ne pouvait être présumé démissionnaire, il fallait donc mettre en place un licenciement pour abandon de poste pour rompre le contrat de travail. Ce type de rupture ouvrait droit au chômage.

Désormais, la loi « Marché du travail » instaure une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire. Depuis le 19 avril 2023, date d'entrée en vigueur du décret d'application, le dispositif est opérationnel.

Le salarié qui est présumé démissionnaire ne pourra pas bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance chômage.

6 Procédure de présomption de démission pour abandon de poste

2) La procédure

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste doit le mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste.

L'employeur doit fixer dans sa mise en demeure le délai à l'expiration duquel le salarié pourra être considéré comme démissionnaire sans justificatif d'absence ou sans retour de sa part (délai minimum de 15 jours calendaires).

Deux hypothèses se présentent dans le cadre de la présomption de démission :

- Hypothèse 1 :

A l'issue de ce délai de 15 jours, si le salarié n'a ni repris son poste, ni justifié de son absence par un motif légitime (raisons médicales, exercice du droit de retrait, exercice du droit de grève, refus de se conformer à une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, etc.), il sera alors considéré comme démissionnaire.

Le préavis de démission, s'il y en a un, commencera alors à courir à compter du jour ultime fixé pour la reprise de son poste. Le contrat de travail prendra fin au terme du préavis applicable.

6 Procédure de présomption de démission pour abandon de poste

- Hypothèse 2 :

Si dans les 15 jours calendaires le salarié a repris son poste ou a justifié d'un motif légitime, il conviendra d'aviser en fonction de la nature et de la légitimité de la réponse du salarié pour la marche à suivre.

Il est aujourd'hui plus que jamais impératif de prendre le temps d'étudier le contexte entourant l'abandon de poste du salarié avant de mettre en place toute procédure.

Le salarié pourra contester la rupture de son contrat de travail devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui devra se prononcer **dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.**

6 Procédure de présomption de démission pour abandon de poste

3) Les incertitudes relatives à ces nouvelles dispositions législatives

Avec la mise en place de cette nouvelle procédure, se pose la question de savoir **si l'employeur a le choix entre mettre en œuvre la procédure de présomption de démission** (n'ouvrant pas droit au chômage) ou la procédure de licenciement pour abandon de poste (ouvrant droit au chômage).

Le questions/réponses du Ministère du travail précise que si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail d'un salarié en abandon de poste, il doit suivre la procédure de présomption de démission et ne peut plus engager un licenciement pour faute.

Compte tenu des difficultés d'application, le conseil d'Etat a été saisi à ce sujet et il devra se prononcer sur l'obligation d'utiliser exclusivement la procédure de présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié.

A ce jour, compte tenu des incertitudes législatives, **la position la plus prudente, dans l'attente d'un retour du Conseil d'Etat, est d'utiliser uniquement la procédure de présomption de démission.**

En tout état de cause, les abandons de poste « négociés » ne sont plus possibles aujourd'hui. En cas de départ négocié, il est toujours possible de conclure une rupture conventionnelle avec le salarié.

Ce dispositif est en revanche moins favorable pour l'employeur puisqu'il doit verser au salarié une indemnité de rupture soumise au forfait social de 20% (30% à compter du 1er septembre 2023) mais il permet au salarié de bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance chômage

Vous avez des questions ?

Nous sommes à votre écoute !

SAFIGEC
Expertise comptable, audit & conseil

Ensemble

Mettons le cap vers l'excellence

50 ANS SAFIGEC
Expertise comptable, audit & conseil

A vos côtés depuis 1973.

Retrouvez-nous aussi sur nos réseaux sociaux :

www.safigec.com