



# NOTE D'INFORMATION

## Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION  
RESSOURCES HUMAINES



**Avril 2023**

# SOMMAIRE

- 1** Indemnité de rupture conventionnelle
- 2** Votre client souhaite embaucher un salarié
- 3** Une modification future pour la PPV
- 4** Décryptage du mois de mai 2023
- 5** La présomption de démission en cas d'abandon de poste

# INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

## Le projet de loi réformant les retraites

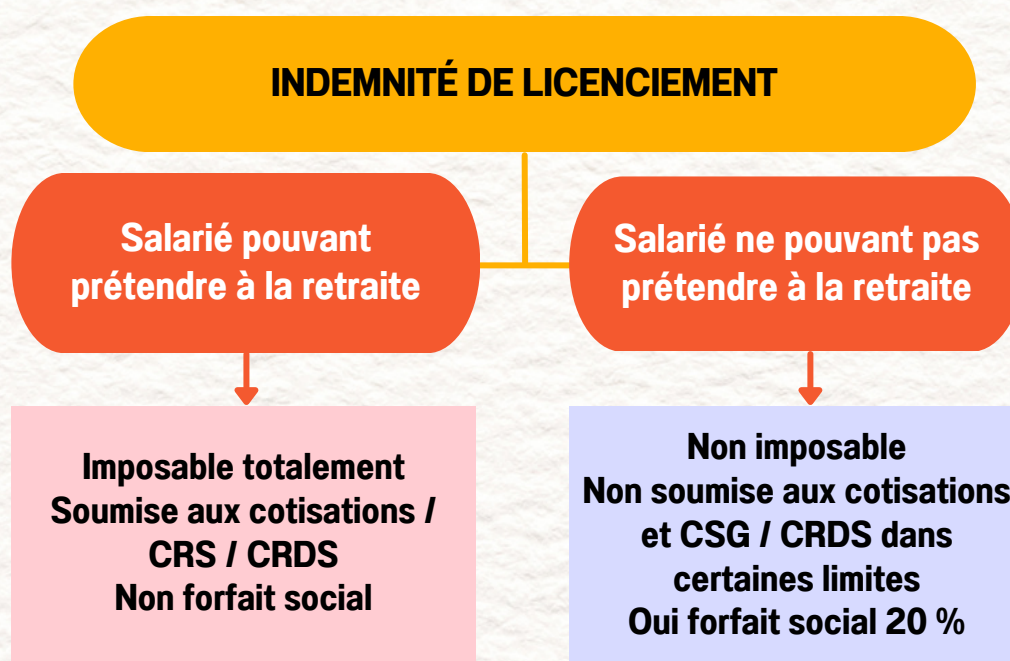
Le projet souhaite rapprocher le régime social des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle, pour réduire les départs des seniors des entreprises et de les conserver plus longtemps.



**L'objectif : maintenir les seniors dans les entreprises et limiter le recours aux ruptures conventionnelles**

## Rappel des régimes actuels

Le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle dépend si le salarié à la possibilité ou non de faire valoir ses droits à la retraite :



## Ce qui change au 1er septembre 2023

**La loi sur la réforme des retraites** prévoit de soumettre l'indemnité spécifique de RC à la contribution patronale spécifique comme pour l'indemnité de mise à la retraite.

**Le taux de la contribution serait égal à 30 %** et serait appliqué à la part exclue de l'assiette des cotisations sociales.

# VOTRE CLIENT SOUHAITE EMBAUCHER UN SALARIE

## Rémunération nette ou brute à verser ?



### Attention à la rédaction.

**Un salarié** réclame le rappel de salaires en se basant sur le salaire net forfaitaire indiqué dans son contrat de travail.

**Pour l'employeur**, il s'agissait d'une « **erreur de plume** » et que cela ne crée pas de droit, mais qu'il s'agissait d'un montant **brut**.

**La cour de cassation du 14 décembre 2022** répond « Il résulte de la combinaison de ces textes que la rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant, ni dans sa structure sans son accord. »

Il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail. Pour **toute modification**, il faut l'accord du salarié de manière claire et non équivoque.

Si **le salarié n'a pas acté son accord de la modification** de la rémunération, il faut appliquer la rémunération nette prévue au contrat de travail.

Si votre employeur, vous indique un salaire net, le gestionnaire devra réaliser une paye inversée, c'est-à-dire remonter en brut, et respecter le salaire net indiqué dans le contrat de travail.



### **CONSEIL :**

**Il est préconisé de mentionner un salaire brut dans le contrat de travail**

# UNE MODIFICATION FUTURE POUR LA PPV\*

## Actuellement :

	Primes versées du 01/07/2022 au 31/12/2023		A compter du 01/01/2024 (quelque soit le salaire)
	Salaire < 3 SMIC	Salaire > 3 SMIC	
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €)	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €)	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €)
CSG / GRDS	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €)	Dues	Dues
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €)	Imposable	Imposable
Forfait social	Non	Non pour les entreprises de moins de 250 salariés	Non pour les entreprises de moins de 250 salariés

*\*Prime de Partage de la Valeur*

## Prochainement ce que l'ANI\* prévoit (ANI art. 10) :

- Maintien de l'exonération fiscale de la PPV pour les entreprises de moins de 50 salariés quand la rémunération des 12 mois n'atteint pas 3 fois le SMIC annuel ;
- Placement tout ou partie de la PPV sur un **PEE** (**P**lan d'**E**pargne **E**ntreprise) ou un **PER** (**P**lan d'**E**pargne **R**etraite), avec abondement de l'employeur, et alignement du régime social et fiscal sur celui des primes d'intéressement ;
- L'employeur puisse verser 2 PPV/an, chacune conservant les seuils d'exonération actuels, soit permettre 8 versements au lieu de 4 et **montant maximum de 12 000 € au lieu de 6 000 €** (si intéressement ou participation).

*\*Accord National Interprofessionnel*

**LE TEXTE N'EST PAS DÉFINITIF**

# DÉCRYPTAGE DU MOIS DE MAI 2023

MAI 2023  
L M M J V S D

1

Fête du travail



Il s'agit d'un jour férié mais il est particulier... S'il est travaillé, la rémunération est doublée, **le principe**, il doit être chômé, si l'activité ne permet pas le salarié peut travailler exceptionnellement.

MAI 2023  
L M M J V S D

8

VICTOIRE 1945



Il s'agit d'un férié classique, il peut être chômé ou bien travaillé...

S'il tombe un jour habituellement travaillé, le salarié n'a aucune perte sur salaire, pour les salariés ayant au moins trois d'ancienneté. C'est un jour payé normalement.

**Attention** : à bien vérifier votre convention collective où des majorations peuvent exister

MAI 2023  
L M M J V S D



18

Ascension

Il s'agit d'un jour férié classique qui suit le même sort que le lundi 8...

L'employeur n'a pas d'obligation de réaliser le pont !!

Faire le pont consiste à ne pas travailler 1 ou 2 jours compris entre le jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, c'est la loi qui le dit !

Sa mise en place : Décision unilatérale, Accord d'entreprise, usage.



Consulter le CSE s'il existe,

Informer le personnel et l'inspection du travail

MAI 2023  
L M M J V S D

29

PENTECÔTE



Le lundi de **Pentecôte**, doit il être forcément la journée de solidarité ?

La réponse est **NON**. Il s'agit d'un jour férié "classique". Il peut être chômé ou travaillé

La journée de solidarité peut être fixée sur un autre jour férié.

Le choix peut être fixé par accord d'entreprise, par convention collective ou par l'employeur après consultation des membres du CSE

## RAPPEL

**Il est interdit de faire travailler les salariés et apprentis de - de 18 ans les jours fériés.**

# LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

À la suite de la publication du décret du 17 avril 2023, la présomption de démission rentre en vigueur.

**Le Ministère a donné des précisions dans un Question - Réponse**  
*Nouveau article L. 1237-1-1 dans le code du travail*

## Quel est la définition de l'abandon de poste ?

Le salarié quitte son travail sans explication ou encore sur un coup de tête après une altercation ou dans le cadre d'un désaccord.

## Quel est le formalisme à respecter par l'employeur ?

L'employeur doit envoyer une mise en demeure pour inviter le salarié à justifier son absence ou reprendre son travail.

## Par quel moyen ?

- ➡ Remise en main propre ;
- ➡ Lettre Recommandée avec Accusé de Réception.

L'employeur doit définir un délai qui ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires, pour le salarié soit présumé démissionnaire.



**On conseille d'attendre un délai de 48 heures pour envoyer la mise en demeure si le salarié justifie son absence.**

**Défaut de réponse du salarié** ou de **reprise du travail** et si le salarié ne justifie pas son absence par un motif **légitime** (maladie, hospitalisation, décès, retrait...) équivaut à une présomption de démission.

Le salarié a 15 jours à compter de la présentation de la mise en demeure pour justifier son silence.

**Défaut de réponse = le contrat est rompu**

## CONSEQUENCES :

- ☞ L'employeur notifie la rupture du contrat de travail pour démission avec les effets qu'elle emporte.
- ☞ Le salarié doit exécuter son préavis.
- ☞ Le salarié n'a pas droit aux allocations chômage, pas d'indemnité sauf les congés payés restants.

## L'employeur remet les documents de fin de contrat :

- ☞ Certificat de travail,
- ☞ Solde de tout compte
- ☞ Attestation assurance chômage

L'employeur donc doit mentionner comme type de rupture du contrat « **Démission** », tout comme dans la DSN.

## Le salarié peut-il contester ?

**Contentieux** : le salarié peut contester devant le CPH\*. Le bureau de jugement a un délai d'un mois pour statuer.