



# NOTE D'INFORMATION

## Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION  
RESSOURCES HUMAINES



**Août 2023**

# SOMMAIRE

**1**

Décryptage du 15 août 2023

**2**

Alcool au travail

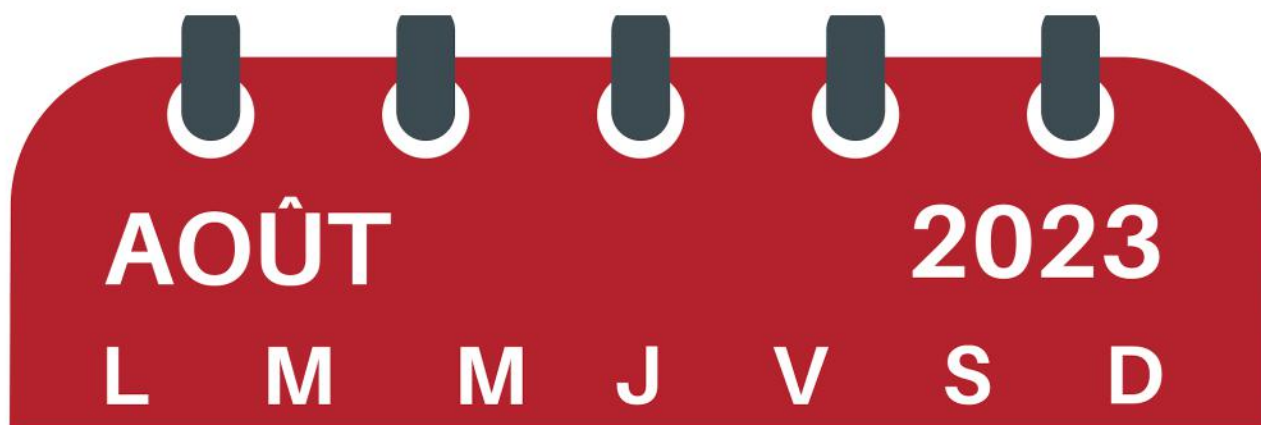
**3**

La Rupture Conventionnelle

**4**

La maternité

# DÉCRYPTAGE DU 15 AOÛT 2023



**15**

**l'Assomption**

**Il s'agit d'un jour férié classique**

**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**

# ALCOOL AU TRAVAIL !!!

## L'EMPLOYEUR PEUT-IL INTERDIRE L'ALCOOL AU TRAVAIL ?

### L'alcool

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu du travail

### En état d'ivresse

Les personnes en état d'ivresse peuvent se voir refuser l'accès aux lieux de travail

### Le règlement intérieur

L'employeur peut encadrer la consommation de l'alcool par le biais du **Règlement Intérieur (RI)**.

L'employeur peut contrôler l'alcoolémie des salariés qui doit être justifié et proportionné au but recherché. Des clauses doivent être prévues dans le RI. Il peut s'appuyer l'employeur sur l'identification des postes concernés en se fondant sur le **Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**.

L'employeur peut aussi limiter ou interdire, pour la sécurité de ses salariés, toute consommation d'alcool sur le lieu de travail dans **le règlement intérieur de l'entreprise ou par note de service**. Ces mesures, destinées à limiter les risques d'accident, doivent être proportionnées au but recherché.

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes ivres.

Une **amende de 10 000 € par salarié** concerné peut être appliquée si ces règles ne sont pas respectées.



**À NOTER**

La responsabilité de l'employeur, mais aussi celle des salariés, peut être engagée **en cas d'accident** causé par un salarié ivre.



## **Mettre quelle sanction ?**

L'alcoolisme ne peut constituer en lui-même un motif de licenciement, car lié à l'état de santé du salarié.

Par contre, l'ivresse et la consommation d'alcool aux temps et lieu de travail constituent une sanction disciplinaire, qui peut aller jusqu'au licenciement.

Il faut apprécier :

- ✓ La gravité de la faute ;
- ✓ Si le poste occupé par le salarié, l'état d'ébriété constitue un danger ;
- ✓ Il y a eu des faits similaires dans l'entreprise et/ou le salarié est récidive ;
- ✓ Les conséquences de l'état d'ébriété du salarié sur son poste de travail .
- ✓ Le danger sur le fonctionnement de l'entreprise.

# RUPTURE CONVENTIONNELLE

**RAPPEL**  
**1er SEPTEMBRE 2023**

## Le forfait social de la rupture conventionnelle change !

### A compter du 1er septembre 2023 :

- Plus de distinction de régime selon l'âge du salarié ;
- Contribution patronale unique de 30% à la charge exclusive de l'employeur.

Ce nouveau régime **sera applicable pour les ruptures de contrats de travail** dont la date est postérieure au 31 août 2023.

	Indemnité versée au titre des ruptures intervenant à compter du 1er septembre 2023
<b>Cotisations sociales</b>	Exonérée dans la limite <b>maximale de 2 PASS</b>
<b>CSG-CRDS</b>	Exonérée pour sa part <b>n'excédant pas le montant</b> de l'indemnité légale ou conventionnelle
<b>Contribution patronale</b>	Indemnité versée au titre des ruptures intervenant à compter du <b>1er septembre 2023</b>



**La rupture conventionnelle sera plus coûteuse pour les employeurs**

# LA MATERNITÉ

**La durée d'affiliation est réduite à 6 mois pour bénéficier des USS dans le cadre de la maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.**



**Le décret du 17 août 2023**, publié le 19 août 2023, s'applique aux assurés dont la date de **début de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption** est postérieure au lendemain de sa publication.

**Ainsi qu'aux assurées pour lesquelles le congé de maternité**, en raison d'un **état pathologique** résultant de la grossesse ou de l'accouchement, a été augmenté de la durée d'un état pathologique et a débuté de ce seul fait à une date antérieure à la date de publication du présent décret alors que, sans cette augmentation, la date de début du congé de maternité aurait été postérieure au lendemain de sa publication.

La durée d'affiliation à la sécurité sociale requise pour ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre **des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption** passe de **10 mois à 6 mois** en cohérence avec la durée d'affiliation prévue pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'article 8 de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.



**Ce texte s'applique notamment aux assurés dont la date de début du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est postérieure au 20 août 2023.**