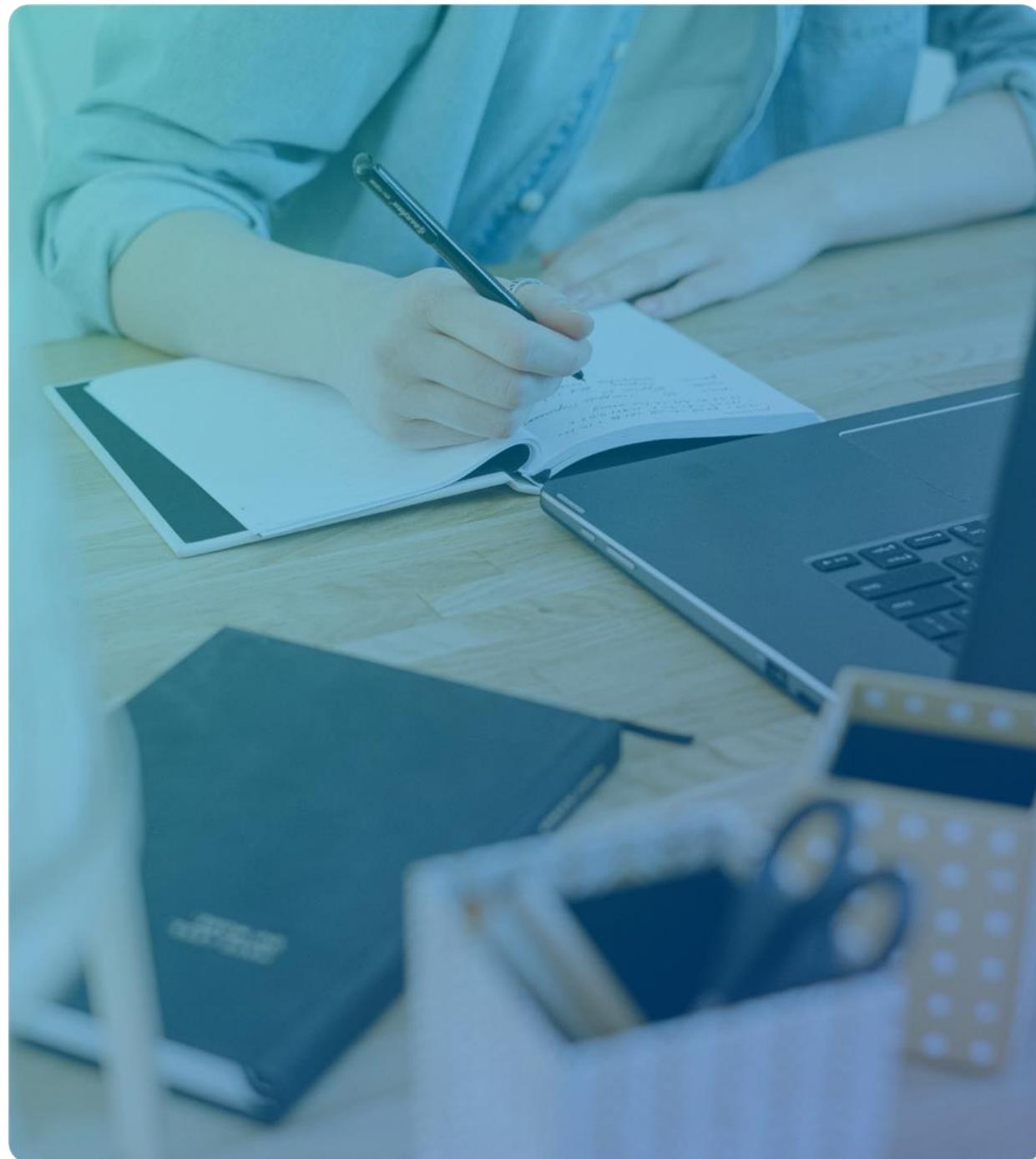


Actualité sociale

Décryptage pour les (D)RH

Jeudi 8 juin 2023



Mode d'emploi

N'oubliez pas d'activer le son de votre ordinateur et de brancher vos écouteurs.

En bas à droite de votre écran... 3 icônes



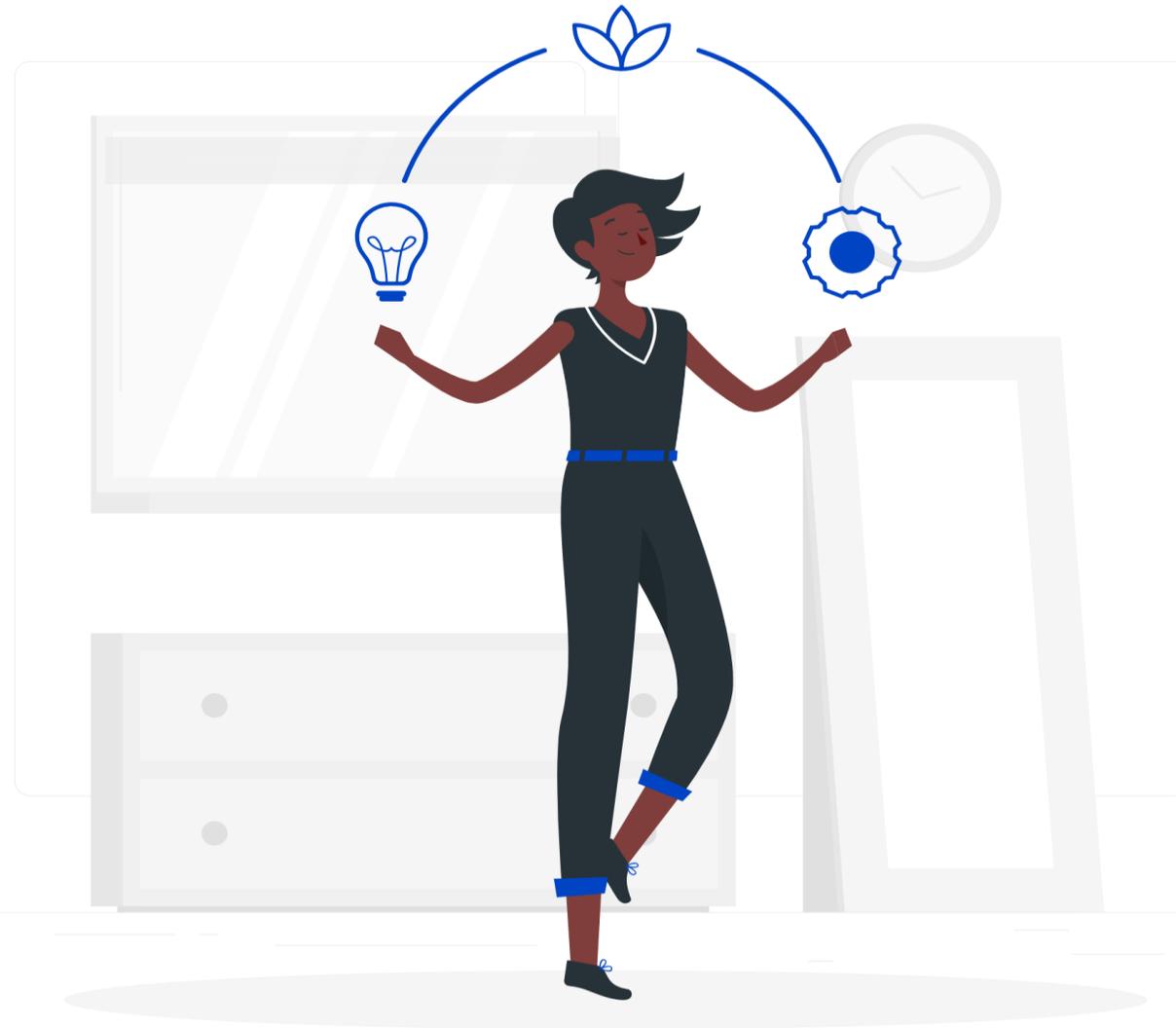
Pour répondre **aux sondages** en direct.



Pour poser **une question ou plusieurs** 🤔.



Pour **interagir** lors du webinar.



Présentation de l'intervenant



Dominique Le Roux

Directeur de la rédaction sociale
Lefebvre Dalloz

L'actualité sociale :

- Abandon de poste et démission
- Projet de loi sur le partage de la valeur
- Décrets sur la retraite
- CDD multi-remplacements
- VAE et contrat de professionnalisation



Abandon de poste et présomption de démission

Loi du 21 décembre 2022 sur le marché du travail

Décret du 17 avril 2023

Questions réponses

Abandon de poste et présomption de démission

- Pour que la présomption de démission s'applique il faut :
 1. Que l'employeur mette le salarié en demeure de justifier son absence et reprendre son poste (par LR ou lettre remise en main propre)
 2. Que l'employeur laisse au salarié un délai (15 jours calendaires à compter de la présentation de la lettre de mise en demeure)
 3. Passé ce délai, le salarié sera présumé démissionnaire, sauf si son départ est motivé par un comportement de l'employeur

- Pour le ministère du travail

▲ *Le ministère a retiré de son site son Questions/réponses*

- Vous n'êtes pas obligés de mettre en demeure le salarié
Si vous ne le faites pas, le salarié reste dans vos effectifs et le contrat est suspendu
- Vous ne pouvez pas licencier le salarié pour faute
- Le salarié doit effectuer son préavis
- Dans la DSN et l'attestation Pole emploi, vous devez cocher la case démission

Partage de la valeur
Projet de loi
Ani du 10 février 2023

Développer la participation dans les PME

■ Entreprises de moins de 50 salariés

- Chaque branche ouvre une négociation avant le 30 juin 2024
- Objectif : proposer aux PME un « dispositif de participation facultatif » dérogeant à la formule légale et pouvant donner un résultat inférieur ou supérieur à la formule légale
- Les entreprises pourront mettre en place le dispositif de branche (par accord ou décision unilatérale) ou négocier un accord dérogeant à la formule légale
- Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation conclu au niveau de l'entreprise ne pourront mettre en place une formule dérogatoire qu'en signant un nouvel accord.

■ Entreprises de 11 à 49 salariés

A partir du 1^{er} janvier 2025, elles devront mettre en place un mécanisme de partage de la valeur si :

- Elles sont constituées en société
- Elles réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA pendant 3 ans (2022 à 2024)
- Elles ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur (épargne salariale, abondement PEE, versement d'une PPV)

- Ces deux dispositifs sont expérimentaux pendant 5 ans

Participation : franchissement du seuil de 50 salariés

- Pour la mise en place de la participation :
 - L'obligation vise les entreprises qui atteignent 50 salariés pendant 5 ans sans interruption
 - La mise en place d'un accord d'intéressement repousse de 3 ans l'échéance (article L3322-3)
 - ➡ Le projet de loi abroge cette disposition
 - ➡ Mais les entreprises qui bénéficiaient de ce report avant l'entrée en vigueur de la loi en conserve le bénéfice
- L'accord de participation ou d'intéressement peut prévoir le versement d'avances

Participation : prise en compte des résultats exceptionnels

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et pourvues d'un DS, la négociation sur la mise en place de l'intéressement/participation porte également sur les conséquence en matière de partage de la valeur d'une « augmentation exceptionnelle du bénéfice » (l'Ani utilisait le terme de « résultats exceptionnels »)
 - Le projet de loi précise que cette augmentation exceptionnelle du bénéfice est définie par la négociation et non par l'employeur seul
 - La prise en compte dans le partage de la valeur peut prendre la forme :
 - d'un versement de supplément d'intéressement et/ou de participation
 - d'un renvoi à une nouvelle discussion sur le partage de la valeur
-  L'entreprise qui applique un accord dérogatoire de participation plus favorable que la formule légale est déjà conforme
- Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation ou d'intéressement ont jusqu'au 30 juin 2024 pour engager cette négociation

Pérennisation de la PPV

- 3 évolutions législatives sur la PPV :
 - Permettre le versement de la PPV dans un PEE ou PER avec un abondement possible de l'employeur
 - Permettre le versement de deux PPV par an dans la limite du plafond et du nombre de versements actuels
 - Maintenir jusqu'à fin 2026 (fin 2023 aujourd'hui) le régime fiscal de la PPV pour les PME de moins de 50 salariés
 - ➔ Exonération fiscale et sociale pour les primes dans la limite de 3000 € (6000 € dans certains cas) versées à des salariés gagnant moins de 3 Smic annuel

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

- L'entreprise peut mettre en place un « plan de partage de la valorisation de l'entreprise »

Le plan est valable 3 ans ; il est mis en place par accord d'entreprise établi sur rapport d'un commissaire aux comptes.

Il comprend :

- Le montant de référence et le % de valorisation,
- L'éventuelle modulation du montant de référence par salariés (en fonction de la rémunération ou de la durée du travail)
- La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise
- La date de versement de la prime

- Le plan vise les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté (sauf si l'accord prévoit une ancienneté moindre)

La prime est égale au montant de référence x un pourcentage de valorisation

Le montant de la prime, qui peut être versée en plusieurs fois, ne peut pas dépasser $\frac{3}{4}$ du Pass

Elle peut être versée dans un PEE

La prime est soumise à l'impôt sauf si elle est affectée à un PEE (exonérée dans la limite de 5 % du montant maximum)

La prime est exonérée de cotisations sociales

Elle sera assujettie à une contribution patronale de 20 %

Réforme des retraites

2 décrets du 3 juin 2023

Les conditions du départ au taux plein

Année de naissance	Age légal de départ	Nombre de trimestres requis aujourd'hui	Nombre de trimestres après la réforme
1 ^{er} janvier-31 août 1961	62 ans	168	168
1 ^{er} septembre-31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168	169
1962	62 ans et 6 mois	168	169
1963	62 ans et 9 mois	168	170
1964	63 ans	169	171
1965	63 ans et 3 mois	169	172
1966	63 ans et 6 mois	169	172
1967	63 ans et 9 mois	170	172
1968-1969	64 ans	170	172
1970- 1972	64 ans	171	172
1973	64 ans	172	172

L'âge du taux plein automatique reste fixé à 67 ans

Départ anticipé pour carrières longues

Aujourd'hui		
Age de départ anticipé (à partir de)	Durée totale d'assurance requise	Début d'activité (4 ou 5 trimestres) avant la fin de l'année civile des
58 ans	Taux plein + 8 trimestres	16 ans
60 ans	Taux plein	20 ans

Départ anticipé pour carrières longues

Après la réforme		
Age de départ anticipé (à partir de)	Durée totale d'assurance requise	Début d'activité (4 ou 5 trimestres) avant la fin de l'année civile des
58 ans	Taux plein	16 ans
60 ans	Taux plein	18 ans
62 ans	Taux plein	20 ans
63 ans	Taux plein	21 ans

- Sont intégrés dans les trimestres cotisés : chômage indemnisé (4 trimestres), service national (4 trimestres), IJ maladie AT (4 trimestres), IJ maternité, activité partielle (4 trimestres), pénibilité (8 trimestres), pension d'invalidité (2 trimestres)
- La loi ajoute la période pendant laquelle l'assuré a été affilié à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF), dans la limite de 4 trimestres.

Départ anticipé pour carrières longues

Après la réforme (décret du 3 juin)			
Année de naissance	Age de départ anticipé (à partir de)	Durée totale d'assurance requise après la réforme	Début d'activité (4 ou 5 trimestres) avant la fin de l'année civile des
1 ^{er} septembre 1961-31 août 1963	60 ans	Taux plein	20 ans
1 ^{er} septembre 1963-31 décembre 1963	60 ans et 3 mois	Taux plein	20 ans
1964	60 ans et 6 mois	Taux plein	20 ans
1965	60 ans et 9 mois	Taux plein	20 ans
1966	61 ans	Taux plein	20 ans
1967	61 ans et 3 mois	Taux plein	20 ans
1968	61 ans et 6 mois	Taux plein	20 ans
1969	61 ans et 9 mois	Taux plein	20 ans
1970 et après	62 ans	Taux plein	20 ans

Les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963 éligibles au dispositif carrières longues actuel peuvent en bénéficier après le 1^{er} septembre 2023

Départ anticipé pour incapacité et invalidité

■ Départ pour incapacité permanente

Aujourd'hui : les personnes victimes d'un AT ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité peuvent partir à 60 ans si :

- taux d'IP d'au moins 20 % reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle
- Taux d'IP entre 10 et 19 % + exposition a des facteurs de risques pendant 17 ans + lien entre exposition aux risques et les lésions (passage commission pluridisciplinaire)

Demain : Le départ à 60 ans est maintenu pour les personnes ayant un taux d'IP de 20% ; l'âge de départ est porté à 62 ans (âge légal moins 2 ans) pour les personnes ayant un taux d'IP entre 10 et 19 %

Départ anticipé pour inaptitude ou invalidité

Aujourd'hui : les personnes reconnues inaptés (avec un taux d'incapacité de 50 %) et les personnes invalides bénéficient du taux plein dès 62 ans

Demain : Le départ à 62 ans est maintenu pour ces salariés

Mesures transitoires

- En cas de demande de pension **avant le 1^{er} septembre 2023** en vue d'une liquidation **après le 31 août 2023** possibilité de **demander l'annulation** de la pension ou de la demande de pension
- Le salarié devra adresser la demande d'annulation entre le **5 juin et le 31 octobre 2023 inclus**

CDD multi-remplacements

Loi marché du travail du 21 décembre 2022

Décret du 12 avril 2023

CDD multi-remplacements

- Nouvelle expérimentation de deux ans du 13 avril 2023 au 13 avril 2025 (La précédente expérimentation courait du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020)
- Objectif : conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salarié absents, à condition de lister dans le contrat:
 - le nom, la qualification et le temps de travail des personnes remplacées
 - le motif de recours (les motifs d'absence peuvent être différents d'un salarié remplacé à l'autre)
 - la durée du contrat
- Aux 11 secteurs concernés en 2019 et 2020, s'ajoutent 19 nouvelles branches
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047433992>

VAE et contrat de professionnalisation

Loi du 21 décembre 2022

Décret du 26 mai 2023

La VAE inversée est expérimentée

- Le décret du 26 mai 2023 permet la conclusion de contrats de professionnalisation comportant des actions en vue de la VAE

Cela s'applique aux contrats de professionnalisation conclus depuis le 28 mai 2023 et l'expérimentation sera menée jusqu'au 28 février 2026

- L'objectif est favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement (loi du 21 décembre 2022)
- L'expérimentation vise :
 - les contrats conclus dans le cadre de parcours professionnels prévus par des projets visant à faciliter l'insertion (il y aura un appel à projets national et un arrêté définira les modalités de sélection des projets) ; Seuls 5000 parcours individuels pourront être sélectionnés durant l'expérimentation
 - Le contrat est conclu en vue d'obtenir un titre ou un diplôme
 - Le contrat pourra être conclu avec toute personne de 16 ans et plus (l'exigence d'être demandeur d'emploi pour les plus de 25 ans ne s'applique pas)
 - La durée maximale des actions de professionnalisation sera de 36 mois
 - L'opco prend en charge 9000 € par an (définition du parcours, frais pédagogiques, accompagnement à la VAE...)
 - Le contrat est éligible à l'aide exceptionnelle de 6000 € pour la 1^{re} année d'exécution du contrat

Merci de votre attention !

Avez-vous des questions ?



Notre prochain webinar :

Carrière RH • Compétences

Transformation d'entreprise : nouvelle attribution des DRH

 Réservé aux adhérents



WEBINAR

 Ven. 23 Juin 2023

 12:00 - 13:00

M'inscrire