

# ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



## LES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES DE FORMATION À VERSER À VOTRE OPCO AVANT LE 29 FÉVRIER

La contribution de formation se divise en **une contribution obligatoire** et **une conventionnelle** (comme son nom l'indique elle est attachée à certaines conventions)



La partie obligatoire est versée par la DSN mais la partie conventionnelle doit être versée directement auprès des OPCOs.

Attention les OPCO n'envoient pas nécessairement les appels de fonds, rendez vous donc sur les plateformes dédiées pour vous acquitter de votre contribution.

Cette contribution conventionnelle doit être versée avant le **29 février 2024** :

L'assiette de cotisation est égale aux salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale versés en 2023.

## DANS CE NUMÉRO :

### Zoom sur l'actualité/ sujet

- Les contributions conventionnelles de formation à verser à votre OPCO avant le 29 février

### Les sujets d'actualités

- L'index égalité professionnelle sur les rémunérations 2023
- Maternité : protection
- Le temps de travail / semaine de 4 jours
- Recrutement : les textes ont récemment renforcé l'obligation d'informations à l'embauche

### L'actualité Ability

- Anniversaire d'Ability Shared !
- Jours importants en mars

## L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SUR LES RÉMUNÉRATIONS 2023

L'Index égalité professionnelle sur les rémunérations 2023 doit être publié le **1er mars 2024**

Si vous êtes une entreprise de **plus de 50 salariés**, il s'agit d'une obligation.

- Rendez vous sur le site [index-egapro.travail.gouv.fr](https://index-egapro.travail.gouv.fr) pour renseigner les données servant à calculer l'index
- Si vous avez un CSE : programmez une réunion après le 1er mars pour lui présenter les résultats sans oublier de vérifier si toutes les données utiles pour l'index ont bien été mises à jour dans votre BDESE
- Prévoyez la publication des résultats de l'index sur votre site internet

## MATERNITÉ :

### LE POINT SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ CONTRE LE LICENCIEMENT

Il est interdit d'envoyer la convocation à un entretien préalable au licenciement pendant la période de protection absolue.

**Deux protections** sont à l'oeuvre dans le cadre de la maternité :

- une **période de protection relative** : elle commence à la **date de l'information de l'employeur** de l'état de grossesse et se termine au **départ en congé de maternité**. Elle reprend à la fin du congé de maternité (ou à la fin des CP pris immédiatement après le congé de maternité) pour une durée de **10 semaines**.

La protection relative protège contre le licenciement **sauf** en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat (fermeture de l'entreprise par exemple)

- une **période de protection absolue** pendant la **totalité du congé de maternité**, y compris pendant un congé dit "pathologique" accolé au congé et pendant les CP pris immédiatement après le congé.

Aucune action ni aucun courrier concernant un éventuel licenciement ne peuvent être mis en oeuvre : il est donc impossible d'envoyer une convocation à un entretien préalable

**i** À noter que si la protection absolue interdit tout licenciement, la rupture conventionnelle reste toutefois possible.



## SUJET TEMPS DE TRAVAIL : TRAVAILLER 4 JOURS PAR SEMAINE ?

Plusieurs dispositifs permettent de travailler sur 4 jours par semaine :

- classiquement, par le biais d'un **temps partiel** : un avenant au contrat de travail sera nécessaire qui indiquera précisément le jour non travaillé de la semaine
- par le biais d'une **augmentation du temps travaillé par jour** : pour une semaine de 35 heures, la durée quotidienne du temps de travail passe ainsi de 7h à 8h 45 minutes sur 4 jours - le salaire reste identique, le nombre de jours de congés payés également
- par le biais d'une **réduction du temps de travail** : la semaine passe de 35h à 32h, à effectuer sur 4 jours (on est par conséquent sur 8h de travail par jour) - la négociation collective dans l'entreprise décide alors du sort du salaire : maintenu en l'état ou proratisé

**!** ATTENTION : un salarié en forfait jours ne peut être à temps partiel : on parle alors de "**forfait jours réduit**" - dans l'avenant on doit préciser le montant du salaire qui est forfaitaire pour le nombre de jours du forfait; le nombre de jours de repos (l'équivalent des "RTT") est augmenté en conséquence

Ces modalités peuvent servir plusieurs objectifs

- une nouvelle organisation du travail
- un avantage concurrentiel
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- RSE : économie d'énergie, limitation des déplacements



On note que dans le secteur industriel, ces nouveaux dispositifs sont de plus en plus mis en oeuvre.

### ZOOM DU MOIS

## **RECRUTEMENT : LES TEXTES ONT RÉCEMMENT RENFORCÉ L'OBLIGATION D'INFORMATIONS À L'EMBAUCHE**

Un décret d'octobre dernier a rendu obligatoire la transposition d'une directive européenne de 2019 visant à renforcer la transparence des conditions de travail des nouveaux embauchés.

Généralement ce sont des informations qui sont présentes dans le contrat de travail ou la promesse d'embauche...

À communiquer dans les 7 jours de l'embauche :

- identité des parties (employeur et candidat embauché)
- lieu de travail + adresse de l'employeur
- intitulé du poste et sa classification + infos sur les fonctions
- date d'embauche
- si CDD : date de fin et/ou durée

ainsi que

- infos sur période d'essai
- éléments qui constituent la rémunération
- durée du travail

*(Pour ces 3 dernières vous avez la possibilité de simplement faire référence aux modalités légales et conventionnelles, sans préciser tous les éléments)*

À communiquer dans le mois après l'embauche :

- si salarié temporaire : entreprise utilisatrice
- convention et accords collectifs applicables

ainsi que

- droit à la formation
- les congés payés
- procédure à utiliser en cas de cessation du contrat
- affiliations obligatoires

*(Pour ces 4 dernières vous avez possibilité de simplement faire référence aux modalités légales et conventionnelles, sans préciser)*

Pour finir cette directive intègre l'obligation d'information des salariés en CDD sur les postes ouverts en CDI correspondant à leur qualification.

## L'ACTUALITÉ ABILITY

Le **1er mars** : journée zéro discrimination

Le **8 mars** : journée internationale des droits des femmes

Le **18 mars** : journée du recyclage

Le **20 mars** : journée du bonheur

C'est aussi l'anniversaire d'Ability Shared le **19 février** qui fête **6 ans** !

**JOYEUX ANNIVERSAIRE ABILITY SHARED !**



## AUDIT RH SIMPLE ET EFFICACE

Nous vous proposons un audit Rh de deux jours dans lequel nous mettons en avant vos points forts, les pistes d'amélioration, les zones de risque.

Nous finalisons cet audit par de nombreux tips, documents, outils

Notre objectif vous rendre conscient des sujets et autonomes dans leur gestion



## GESTION RH EXTERNALISÉE : CONTRAT DE TRAVAIL, NOTES INTERNES, CHARTES, ACCORDS..... ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Vous êtes focalisé sur le développement de votre entreprise, la gestion de vos clients, vous n'avez pas les ressources pour gérer certains volets RH, faites appel à nous !

Vos process sont en place et fiables.

Vous apportez en toute sérénité une réponse à vos candidats, salariés, managers.

**CONTACTEZ NOUS** 

[contact@abilityshared.com](mailto:contact@abilityshared.com)