

# ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



## LES CONGES PAYES

Les congés payés acquis entre le **1er juin 2021 et le 31 mai 2022** doivent en principe être soldés avant le **31 mai 2023**.

Leur report est possible, uniquement avec l'accord de l'employeur, qui n'est pas obligé d'accepter la demande.

Un accord ou un usage dans l'entreprise peut avoir déjà cadré ces reports.

Le report de ces jours est de droit si le salarié a été absent pendant la période légale de prise (maladie, maternité, adoption) ou bien si l'employeur a demandé de reporter les congés pour faire face à une activité exceptionnelle



## DANS CE NUMÉRO :

### Les sujets d'actualité

Les congés payés  
l'augmentation du SMIC  
L'abandon de poste

Focus Syntec : La gestion de l'interruption de grossesse subie

### Zoom sur un sujet

ANI : Partage de la valeur

### Zoom sur une offre

Notre nouveau produit  
**app.dispo.work**

### Actualité

Des sujets RH pour les entrepreneurs de l'incubateur  
EM LYON

## AUGMENTATION DU SMIC

Dernière minute : pour la 5ème fois depuis janvier 2022, **le SMIC vient d'être revalorisé au 1er mai** afin de suivre l'évolution de l'inflation.

Au 1er mai il augmente de **2,2%**.

Son montant horaire brut passe ainsi à **11,52€** (soit **1747,20€** par mois sur une base 35 heures)

Pensez à ajuster vos paramètres de paie en conséquence !



## Un abandon de poste peut désormais être traité par l'employeur comme une démission

Le décret d'application de cette mesure de la loi "Marché du Travail" du 22 décembre 2022 est paru au Journal Officiel du 18 avril.

Dorénavant, un **salarié peut être présumé démissionnaire dès lors qu'il a volontairement abandonné son poste et qu'il n'a pas repris le travail, malgré une mise en demeure de l'employeur** par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Cette présomption de démission, intégrée dans le Code du travail dans un nouvel article L. 1237-1, prive le salarié du régime d'assurance chômage.

Le délai minimal accordé au salarié pour reprendre son poste, après avoir été mis en demeure par l'employeur, est de **15 jours calendaires** et débute à compter de la première présentation de la lettre de mise en demeure.

**Un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le Partage de la Valeur** a été signé par les partenaires sociaux en février dernier et est en attente de sa parution au Journal Officiel qui permettra l'entrée en vigueur de toutes ses mesures dans l'ensemble des entreprises.

Les mesures qui pourront s'appliquer directement aux entreprises :

- à compter du **1er janvier 2025** les entreprises dont **l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de PPV**, au choix : accord de participation ou accord d'intéressement ou versement d'une prime de partage de la valeur ou abondement sur un plan d'épargne salariale

cette obligation ne concernera que les entreprises ayant un bénéfice net fiscal positif d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires sur 3 années consécutives (en l'occurrence 2022-2023-2024)

- les entreprises de plus de 50 salariés et dotées d'un délégué syndical devront obligatoirement envisager des versements spécifiques dès lors qu'un résultat exceptionnel aura été constaté

D'autres mesures sont demandées qui nécessitent une modification législative et restent donc pour le moment à l'état de souhaits. Parmi les plus notables :

- Prime de partage de la valeur :
  - possibilité de l'investir sur un plan d'épargne salariale
  - possibilité d'en verser plusieurs dans une année
  - le maintien au-delà de 2023 des exonérations sociales et fiscales pour les entreprises de moins de 50 salariés
- simplification du forfait social
- nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne (rénovation énergétique de la résidence principale, dépenses en tant que proche aidant, acquisition d'un véhicule "propre", neuf ou occasion)
- assouplissement des règles de mise en place de la participation et de sa formule de calcul
- favoriser les accords d'intéressement plus favorables aux bas salaires
- favoriser la mise en place de dispositifs d'actionnariat salarié





La branche Syntec innove en matière d'accompagnement de la femme enceinte contrainte de subir une interruption spontanée de grossesse.

La salariée pourra désormais bénéficier **de 2 jours rémunérés en cas d'interruption spontanée de grossesse** dans les 5 premiers mois de sa grossesse.

**Le conjoint ou la personne liée par Pacs à la salariée peuvent également en bénéficier** à condition d'appartenir à une entreprise de la branche couverte par la même convention collective.

Dans les deux cas, un certificat médical devra être fourni dans les 15 jours suivant l'événement.

**Merci aux entrepreneurs de L'EM Lyon** avec qui nous avons partagé les solutions RH les plus adaptées à leurs besoins et ambitions



**em  
lyon  
business  
school**

# Nos services et actualités



## L'OFFRE DU MOIS

Notre objectif est de permettre **aux Talents** (étudiants, freelances, salariés en transition ...) travaillant à la mission, ou par projet de se connecter aux entreprises en partageant leurs disponibilités en temps réel.

Et c'est surtout pour permettre **aux entreprises** comme les vôtres de trouver des Talents disponibles répondant à vos besoins.

Nous serions ravies que vous puissiez faire partie de notre début d'aventure.

C'est pourquoi, nous vous offrons votre 1er mois avec le code DISPO2023, il vous offre la possibilité de vous inscrire sans frais sur notre plateforme et de nous partager vos retours.

Que se passe t'il après ? Notre modèle est simple : nous offrons ensuite la possibilité aux entreprises d'accéder à notre base de talents par abonnement.

Si **vous recherchez un stagiaire, un étudiant, un freelance**, une personne pour travailler sur un projet précis, inscrivez-vous : [app.dispo.work](https://app.dispo.work)

