

ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



Travail égal, salaire égal

S'il n'est pas interdit de proposer à l'embauche des salaires différents en s'appuyant sur des critères objectifs (diplômes, expérience acquise, charge de travail...), en revanche cette justification **ne s'applique plus dès lors que deux salariés sont promus** dans l'entreprise à un même niveau de classification et de salaire et que, par la suite, l'un bénéficie d'augmentations et pas l'autre.

Cette prise de position de la cour de cassation vient renforcer le principe qu'elle a toujours soutenu : une différence de rémunération entre salariés occupant un même emploi n'est pas interdite dès lors qu'elle peut se justifier par des éléments "objectifs" et vérifiables que l'employeur doit être capable de produire.



DANS CE NUMÉRO :

Les sujets d'actualité

- À travail égal, salaire égal
- Evolution de la fiche de paie au 1er juillet
- CDD multi remplacement
- Entretien professionnel

Zoom sur un sujet

Évolution de la convention collective SYNTEC : Ce qu'il faut retenir

Zoom sur une offre

Dispo.work

Actualité

Le 24 juin 2023 le salon étudiant

L'ÉVOLUTION DE LA FICHE DE PAIE

La fiche de paie évolue :

Elle devra comporter une nouvelle rubrique : **le montant net social**. Il correspond au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

Ce montant est celui qui est déclaré par les salariés auprès des différentes administrations afin de pouvoir bénéficier de certains compléments de revenus (prime d'activité, RSA, par exemple)

Sa présentation évolue vers plus de lisibilité :

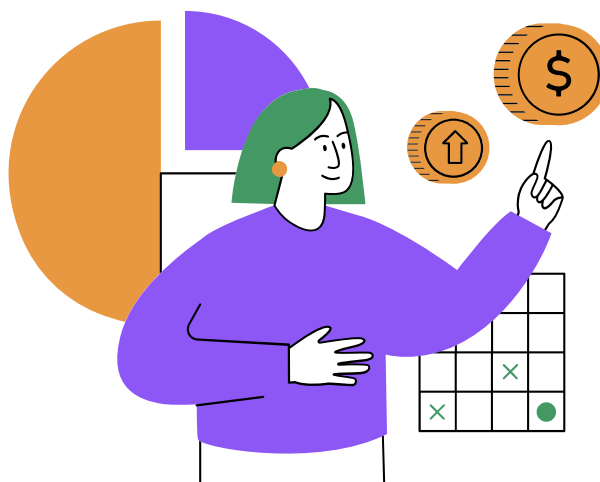
- séparation claire entre :
 - les cotisations obligatoires de protection sociale (frais de santé)
 - les cotisations dites "facultatives"
- Deux rubriques de bas de bulletin vont disparaître :
 - celle intitulée "dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie "
 - celle se nommant "allègement de cotisations employeur"

Le **calendrier** de mise en place est le suivant :

au **1er juillet 2023** : le montant net social devra apparaître sur les bulletins

au 1er janvier 2024 il devra être déclaré impérativement dans la DSN

au 1er janvier 2025 : le bulletin de paie devra être aligné sur la présentation renouvelée



LE CDD MULTI REMPLACEMENT

Savez-vous que vous pouvez proposer **un seul CDD** (ou un seul contrat de travail temporaire) pour remplacer plusieurs salariés absents ?

Désormais et pendant une expérimentation de 2 ans (jusqu'en avril 2025) un contrat multi remplacement pourra être conclu pour **remplacer plusieurs salariés qui sont absents de manière concomitante ou successive**.

Les absences peuvent être de nature différente : congés payés, formation, maladie, maternité, congé parental...

Si les remplacements ne sont pas sur des postes identiques, le salarié remplaçant peut bénéficier d'une rémunération différente en fonction du poste occupé. Le salaire sera alors décomposé au prorata du temps passé sur chaque remplacement.

l'employeur pourra choisir de fournir un seul bulletin de paie ou bien il pourra fournir un bulletin par poste.

Les autres règles du CDD continuent à s'appliquer par ailleurs et notamment **sa durée maximale (renouvellements inclus) de 18 mois**.



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est obligatoire tous les 2 ans à partir de l'embauche pour tous les salariés en CDI, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il est également requis à tout retour d'une absence longue : congé de maternité, parental, sabbatique, maladie de plus de 6 mois....

Par ailleurs, **tous les 6 ans**, il prend la forme d'un entretien de bilan récapitulant le parcours du salarié dans l'entreprise et permettant de vérifier si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation
- ou a acquis des éléments de certification (formation ou VAE)
- ou a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais sur ses souhaits et perspectives de formation et d'évolution professionnelle.

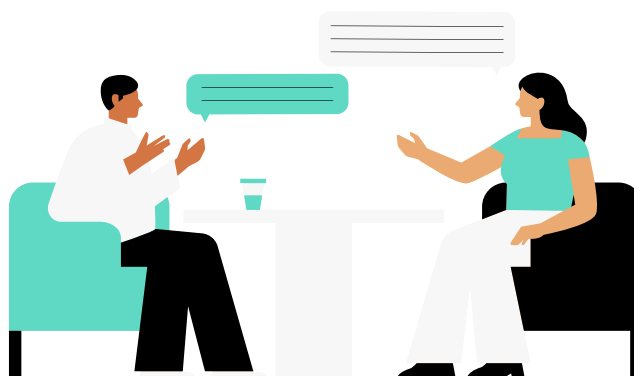
Normé, il doit donner lieu à un compte-rendu écrit, signé par l'employeur et par le salarié qui servira de preuve si besoin.

En effet, l'entretien professionnel est une obligation qui incombe à l'employeur, seul responsable de son organisation. Le salarié quant à lui ne peut pas le refuser.

En cas de non-tenu de ces entretiens, il sera demandé à l'employeur de verser 3000€ sur le compte CPF du salarié.

Cette sanction financière s'impose aux entreprises qui ont dépassé le seuil de 50 salariés depuis au moins 5 ans.

Une entreprise de moins de 50 salariés peut toutefois se voir intenter un contentieux par un salarié mécontent pour défaut dans l'exécution du contrat de travail.



ZOOM SUR LE SYNTEC

La Convention Collective des Bureaux d'Études Techniques (couramment appelée Convention "Syntec") **a fait peau neuve en avril 2023.**

Ses 84 articles historiques (ils datent de 1987) sont désormais remplacés par 13 articles

Il ne sera donc plus nécessaire de s'interroger sur les bonnes durées des périodes d'essai ou les montants des indemnités de licenciement : le texte de la convention peut désormais s'appliquer en l'état.

Au-delà de la forme, qui va rendre la vie plus facile à toutes les équipes RH de la branche, **quelques modifications sont à noter :**

- pendant le 1er mois de son intégration, **le nouvel embauché peut désormais rompre sa période d'essai avec un délai de prévenance de 24 heures** (le délai reste à 48 heures au-delà d'un mois de présence)
- l'employeur de son côté doit respecter **un délai de prévenance plus long** s'il souhaite mettre fin à la période d'essai de son nouvel embauché après plus de 6 mois de présence dans l'entreprise : 6 semaines (au lieu d'un mois auparavant)
- la catégorie de personnel des "chargés d'enquête" disparaît de la convention
- l'obligation, dans le cadre des élections professionnelles, de mettre en place un collège distinct pour les ingénieurs et cadres dès lors qu'ils sont au moins 15 et que l'entreprise compte au moins 25 salariés disparaît
- **le travail de nuit est désormais aligné sur le code du travail** : c'est celui accompli entre 21h et 7 h (et non plus entre 22h et 5 h)
- **Le travail exceptionnel les dimanches et jours fériés**, donnant lieu à majoration de 100%, est désormais défini comme celui couvrant moins de 16 dimanches ou jours fériés sur l'année. A partir de 16, la majoration passe à 25%.

L'accord de la branche sur **la formation** a également été revu et **relève le montant de la contribution supplémentaire** formation (à verser à l'Opco Atlas) pour les entreprises de moins de 50 salariés à 0,050% (contre 0,025% précédemment)

Autre évolution tarifaire au sein de la branche : **les cotisations minimales frais de santé augmentent de 4% en moyenne au 1er juillet.**

Nos services et actualités



L'OFFRE DU MOIS

Entreprises : Vous avez des missions à pourvoir ou des besoins de compétences complémentaires à celles de vos équipes

Talents : Vous êtes à la recherche d'une mission

Inscrivez-vous : app.dispo.work

La 1ère plateforme de partage de vos disponibilités!

dispo
Bienvenue !
Connectez-vous ici !

Mon adresse email
.....
Je reste connecté à Mot de passe oublié ?
Login
Connexion LinkedIn

Vous êtes un talent :
Partagez vos disponibilités et choisissez les entreprises avec lesquelles travailler

Vous êtes une entreprise :
Trouvez les meilleurs profils disponibles en 1 clic !

Vous êtes un talent ? Créez votre compte

Vous êtes une entreprise ? Créez votre compte

L'ACTUALITÉ

Nous avons intégré le Lab RH : Retrouvez Ability Shared dans l'annuaire des startups innovantes.

Retrouvez **Le Lab RH** dans l'**annuaire** des startups RH innovantes

LeLab RH

LeLab RH **convictionsRH**
Le conseil engagé

Annuaire Startups

Le Lab RH rassemble des startups et des grandes entreprises afin d'inspirer les RH pour les rendre acteurs du futur du travail !