

# ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



## LE SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

À titre de rappel, la taxe d'apprentissage à verser annuellement est égale à 0,68% de votre masse salariale répartie de la façon suivante :

→ 0,59% "part principale"

Le versement se fait mensuellement via la DSN.

→ 0,09% "solde"

Le versement se fait annuellement sur la DSN du mois d'avril

En tant qu'employeur vous pouvez décider de verser tout ou une partie de ce solde aux écoles de votre choix (dès lors qu'elles sont habilitées à recevoir la taxe d'apprentissage)

### COMMENT FAIRE ? C'EST TRÈS SIMPLE !

Vous devez vous connecter à la plateforme **SOLTéA**, gérée par la Caisse des Dépôts, qui se chargera ensuite de verser les fonds aux établissements d'enseignement que vous aurez sélectionnés.

## DANS CE NUMÉRO :

### L'actualité

- Solde Taxe d'Apprentissage, nouvelle plateforme !
- Les ruptures conventionnelles vont coûter plus chères ?
- Fin des dérogations de durée en période d'essai
- Nouvelle règle élection CSE

### Zoom sur un sujet

Coup d'oeil sur la semaine du Handicap

### Zoom sur une offre

Lancement des salons Dispo

## LE SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE (SUITE)

Dès maintenant ! La plateforme vous a été ouverte le 25 mai et restera disponible jusqu'au **5 octobre**.

Au-delà de cette date limite, la Caisse des Dépôts affecte elle-même les fonds non répartis par vos soins aux établissements d'enseignement selon 2 critères :

1. L'implantation géographique des employeurs
2. Les formations menant aux métiers connaissant de forts besoins de recrutement et souffrant d'un manque de candidat.es formé.es



## LES RUPTURES CONVENTIONNELLES VONT COUTÉES PLUS CHÈRES AUX EMPLOYEURS ?

Jusqu'à présent les contributions payées par l'employeur sur les indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle différaient selon l'âge du salarié.

A compter du **1er septembre** l'employeur devra s'acquitter d'une contribution de 30% sur la fraction de l'indemnité inférieure à 2 PASS (plafond de sécurité sociale) quel que soit l'âge du salarié.



Cotisations payées par l'employeur	Avant le 1er sept 2023	Après le 1er sept 2023
Salarié n'ayant pas atteint l'âge légal de départ en retraite	Paiement d'un forfait social de 20% sur la partie de l'indemnité inférieure à 2 PASS - Cotisations standard sur la fraction excédentaire	Paiement d'un forfait social de 30% sur la partie de l'indemnité inférieure à 2 PASS - Cotisations standard sur la fraction excédentaire
Salarié ayant atteint l'âge légal de départ en retraite	Cotisations standard sur la totalité de l'indemnité	Paiement d'un forfait social de 30% sur la partie de l'indemnité inférieure à 2 PASS - Cotisations standard sur la fraction excédentaire

Cette contribution patronale unique de 30% sera également appliquée sur l'indemnité de mise à la retraite.

L'objectif affiché est en effet de rendre moins attractive pour l'employeur une rupture conventionnelle avec un salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite afin d'éviter que ces salariés ne basculent dans le chômage avant de liquider effectivement leur retraite.

### LES ÉLECTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIES

L'administration vient de modifier son interprétation du code du travail concernant l'organisation des élections professionnelles lorsqu'aucun candidat ne se déclare.

Jusqu'à présent, les entreprises de 11 à 20 salariés pouvaient bénéficier de 2 dérogations si aucun candidat ne se déclarait dans le mois suivant le lancement de la procédure électorale (information des salariés) :

- pas d'obligation de négocier un protocole électoral
- pas d'obligation d'organiser les élections

La Direction du Travail considère désormais que cette interprétation du code du travail, qu'elle avait pourtant maintenue clairement depuis 2000, ne doit plus s'appliquer : seule la dispense de négociation du protocole électoral est maintenue.



En clair, il faut organiser des élections (fixation des dates, information et convocations) même si aucun.e salarié.e n'est candidat.e avant de pouvoir officiellement enregistrer la carence.

Quelques activités administratives très formalisées à faire en plus pour les entreprises se retrouvant dans cette situation....

### PÉRIODE D'ESSAI, FIN DES DÉROGATIONS DE DURÉE ?

À partir du 9 septembre 2023, il ne sera plus possible de déroger aux durées maximales de période d'essai prévues par le Code du Travail.

Il sera en revanche toujours possible de fixer une durée plus courte.

Pour rappel, les durées du Code du Travail sont les suivantes :

- employés et ouvriers : **2 mois**
- techniciens et agents de maîtrise : **3 mois**
- cadres : **4 mois**



N'oubliez pas non plus que le renouvellement de cette période d'essai n'est pas prévu par le Code du Travail. Aussi, seule une mention expressément écrite dans votre Convention Collective autorisant son renouvellement vous permettra de le faire, dans les limites fixées par le texte.

Si vous n'êtes rattaché à aucune convention collective, il vous est interdit de renouveler la période d'essai de vos salariés.

## ZOOM SUR UN SUJET: LA JOURNEE DE L'HANDICAP

**Du 20 au 26 novembre 2023** se déroulera la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui cette année aura pour thème "la transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?"

Comme chaque année cet événement a pour ambition de faire partager les différentes avancées en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap tout en sensibilisant entreprises, politiques, et société civile sur les dispositifs existants.

Vous souhaitez rendre concrets vos engagements sociétaux en la matière ? Vous pouvez profiter de cette période privilégiée pour :

- Participer aux initiatives destinées à favoriser la rencontre entre entreprises et demandeurs d'emploi : Jobdating, Handicafé, Handi Mouv'Emploi, Café des Réussites..
- Participer à un forum emploi ou une rencontre organisée localement ...

Liste des événements à suivre sur

<https://www.semaine-emploi-handicap.com/la-liste-des-evenements>

Prendre contact avec votre partenaire privilégié en matière de recrutement et d'accueil de personnes en situation de handicap : l'AGEFIPH

<https://www.agefiph.fr>

- Organiser vos propres actions d'information et de sensibilisation à l'intérieur de votre entreprise pendant cette semaine

Sachez que Ladapt vous engage à communiquer sur vos initiatives, qui pourront ainsi être relayées :

<https://www.semaine-emploi-handicap.com/formulaire/formulaire-dinscription-evenements-seeph-2023>. - <https://www.ladapt.net/>



# Nos services et actualités



## NOS PROCHAINS RDVs

Nous sommes heureux de vous retrouver sur les prochains salon

Human day le 19 septembre 2023

*L'événement de la rentrée*



19  
09  
23  
LILLE  
GRAND  
PALAIS

RENDEZ-VOUS **STAND LAB RH 06**

Avez-vous  
votre **billet ?**



Mardi 19 Septembre 2023  
Lille Grand Palais

Réservez votre billet

Obtenez vos places gratuites  
grâce au code : **DISP010**

