

ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



LES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés impactent fortement l'organisation du travail, au sein d'une équipe, d'une entreprise. Il est donc préférable de diffuser une bonne communication sur le sujet. Nous vous conseillons de rédiger une note de service qui permet de rappeler aux salariés leurs droits et obligations en matière de prise de congés, d'organiser le process interne (demande, validation...). Elle permet de rappeler aux salariés leurs droits et obligations en matière de prise de congés, d'organiser le process interne (demande, validation...). Mais aussi à l'entreprise de communiquer sur la mise en place de modalités sur le temps de travail ou d'autres informations complémentaires.

Quelque soit la modalité, la note sur les congés payés doit être portée à la connaissance des salariés. Tout support papier ou digital peut être utilisé.

Si vous avez des questions ou des besoins :

[Cliquez ici](#)

DANS CE NUMÉRO :

Les sujets d'actualité :

- Les congés payés
- L'emploi d'alternant
- Les congés volontariat
- Mutuelle/ prévoyance
- La déconnexion
- Hausse des minima sociaux

Zoom sur un sujet :

Les forfaits jours

Zoom sur une offre :

Notre forfait support RH



L'EMPLOI D'ALTERNANT

L'aide à l'embauche d'alternants et d'apprentis pour les employeurs est prolongée jusqu'à 2027. Son montant est porté cette année à 6.000 euros par personne.

Nous vous invitons à consulter le guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation en cliquant

[Ici](#)

CONGES VOLONTARIAT

Vos salariés peuvent vous demander de s'absenter pendant 6 mois au maximum, pour participer à une mission hors de France au sein d'une association humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre. La demande doit vous être faite au moins 30 jours avant le départ.

En cas de situation d'urgence, la durée de ce congé de solidarité internationale est limitée à 6 semaines et vous pouvez en être prévenu 48 heures avant au minimum.

Condition : le salarié doit avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans quels cas pouvez-vous refuser ? Si vous avez d'autres salariés absents pour le même motif et que leur nombre atteint déjà un maximum, déterminé en fonction de la taille de l'entreprise (1 absent dans une entreprise de moins de 50 salariés, 2 entre 50 et 100 salariés, 3 entre 100 et 200...) ou si vous pouvez prouver que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Attention ! hors situation d'urgence, si vous ne répondez pas dans les 15 jours à une telle demande de congé, votre silence vaut accord de votre part.

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré, le contrat de votre salarié est suspendu. Son absence compte comme du temps de travail effectif et vous devez, à son retour, le repositionner sur son ancien poste ou un poste équivalent.

MUTUELLE/PREVOYANCE

Avez-vous bien pensé à modifier vos DUE santé et prévoyance ?

Pour rappel, chaque employeur doit intégrer dans ses DUE les garanties de mutuelle et de prévoyance, pour le 1er janvier 2023. La modification suivante doit être présente dans l'article traitant du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Jusqu'à présent l'obligation de maintien des garanties portait sur 2 situations :

- Maintien total ou partiel du salaire par l'employeur
- Versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur

S'y ajoute désormais une 3ème situation :

- Versement par l'employeur d'un revenu de remplacement

N'oubliez pas non plus de transmettre la nouvelle DUE à vos salariés, avec accusé de réception !



LA DECONNEXION

Du 6 au 8 février 2023 auront lieu les journées mondiales sans téléphone portable. Cet événement permet de rappeler l'importance du droit à la déconnexion et du respect de l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle. Pour bien s'assurer du respect de ce droit et afin de mieux l'encadrer, nous vous conseillons la rédaction d'une charte de déconnexion.

HAUSSE DES MINIMA SOCIAUX



SMIC : son taux horaire brut est passé à 11,27€ au 1er janvier, soit un brut mensuel de 1709,28€ sur une base 35 heures. C'est la 4ème hausse depuis le 1er janvier 2022

Principales conséquences :

- Ajustement du salaire de base pour les employés payés au SMIC + alignement pour ceux qui seraient à un minimum conventionnel se retrouvant en dessous du SMIC du fait de cette dernière hausse (les branches ne négocient pas systématiquement leurs grilles à chaque hausse du SMIC, c'est à l'employeur de rester vigilant).
- Re calcul des seuils de déclenchement de cotisations patronales supplémentaires lorsque ces seuils sont alignés sur le SMIC (ex : la cotisation maladie patronale supplémentaire si la rémunération du salarié dépasse 2,5 smic ou la cotisation allocations familiales supplémentaire si la rémunération du salarié dépasse 3,5 smic)
- Re calcul du plafond d'éligibilité à la réduction générale des cotisations (ex réduction Fillon) : rémunération comprise entre 1 et 1,6 smic.
- Calcul des IJSS (calculées avec une limite à 1,8 smic).
- Rémunération des contrats en alternance calculée en % du smic.
- Augmentation de la rémunération minimale des stagiaires liée à l'augmentation du minimum garanti.
- Augmentation de tous les plafonds exprimés en % du smic (ex : plafond d'exonération de cotisations pour la contribution employeur sur les chèques vacances pour les entreprises de moins de 50 salariés, etc.
- Plafond de la SS : son montant vient d'augmenter de 6,9 % pour passer à 43 992€ annuels (contre 41 136€, inchangé entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022)

Plafond de la SS : son montant vient d'augmenter de 6,9 % pour passer à 43 992€ annuels (contre 41 136€, inchangé entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022). Principales conséquences : recalcul de toutes les cotisations sociales calculées sur une assiette assise sur le plafond augmentation des cotisations de mutuelle et de prévoyance qui sont exprimées en % du plafond augmentation des rentes et garanties de prévoyance calculées en % du plafond (ex : rente éducation) ou avec un plafonnement aligné sur ce plafond augmentation de tous les plafonds exprimés en % du plafond (plafond d'exonération des indemnités de rupture, plafonnement du versement d'intéressement, plafonds d'exonération pour les chèques cadeaux et les bons d'achats....)

ZOOM SUR LE FORFAIT JOURS

Le forfait jours, formule dérogatoire à la formule du décompte du temps de travail en heures, a donné lieu, depuis la loi Aubry en 2000, à des évolutions de ses règles qui vont vers plus de restrictions et de contrôle du juge en la matière.

Au-delà de l'autonomie des salariés concernés dans leur organisation du temps de travail, le droit à la déconnexion, le suivi de la charge de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le respect des temps de repos minimaux entre deux séquences de travail sont venus renforcer le pouvoir du juge en lui permettant d'annuler des accords d'entreprise ou des conventions individuelles de forfait jours sur ces motifs.

La Cour de Cassation a plusieurs fois eu l'occasion de rappeler aux employeurs leurs obligations en la matière (et les condamner...) et elle vient à nouveau, fin décembre 2022, de mettre en défaut un employeur pour manque de suivi de la charge de travail et incapacité à prouver le respect du repos journalier et hebdomadaire pour un salarié au forfait jours.

Pour rappel, le repos journalier entre deux séquences de travail doit être au moins égal à 11h. Le repos hebdomadaire, lui, doit être au moins égal à 35h (une journée entière soit 24h + 11h de temps de repos entre 2 séquences de travail).

Ce que l'on risque ? Le paiement de rappels de salaires pour heures supplémentaires
Comment faire pour éviter ces risques ?

Avant tout, l'accord mettant en place le forfait jours doit bien prévoir des dispositions permettant d'assurer le respect de durées raisonnables de travail, la prise effective des jours de repos, le respect des repos journaliers et hebdomadaires.

Par ailleurs, il faut s'assurer que ces dispositions puissent effectivement être appliquées dans l'entreprise.

Quelques idées possibles :

- auto déclaration par le salarié de ses heures de sortie et d'arrivée
- déconnexion des outils de travail à distance sur une plage horaire d'au moins 11h/jour et 35h/semaine
- fermeture des locaux sur des plages horaires imposant au moins 11h entre 2 plages etc...

En synthèse : bien vérifier les termes de vos accords et conventions de forfait + trouver le dispositif simple qui vous permet de maîtriser l'amplitude de travail de vos salariés + communication régulière sur les dispositifs déjà en place (droit à la déconnexion, entretiens périodiques, suivi des prises de jours de repos...).

Nos services et actualités



Nous vous offrons un support vous permettant :

- de répondre à vos questions et de vous apporter les solutions sur l'ensemble du volet RH.
- d'anticiper la mise en œuvre des sujets RH prioritaires, d'être en conformité avec la législation en vigueur, en vous informant.
- d'agir de manière pragmatique et opérationnelle en vous fournissant les documents nécessaires à la vie de votre entreprise.

Nous vous proposons :

- un forfait de 5 heures au tarif de 550 euros HT valable 6 mois.
- un forfait de 10 heures au tarif de 1000 euros HT valable 12 mois.

Nos experts RH assurent la plus parfaite confidentialité autour des documents et informations échangées durant nos interventions.

Accéder à nos offres.



L'évènement à ne pas manquer !

WEBINAIRE

Jeudi 16 février à 11h !

En partenariat avec Flowbow

Découvrez les clés d'un lancement réussi dans la digitalisation des formations de votre OF, grâce aux astuces de Willem Rodier et du témoignage de Virginie Martins. 🇫🇷

[Je m'inscris !](#)