> Les esprits indépendants ont leur collectif

Fédération cinov

Les esprits indépendants ont leur collectif

Websocial café

Actualités sociales, accords de branche et autres

Vianney MARION Juriste en droit Social
Guillaume ANTEBIAN Juriste en droit Social

3 mars 2023

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif

Sommaire

I. Accord du 13 décembre 2022 : l'interruption naturelle de grossesse

II. Accord du 13 décembre 2022 : Le forfait en jours est modifié

III. Accord du 13 décembre 2022 : Les contreparties au travail le dimanche sont modifiées

IV. Accord sur le télétravail et Linkedin Social formation

V. Projet de décret : présomption de démission

VI. Arrêté : bulletin de paie et montant net social

Fédération cinov

I. L’autorisation d’absence pour interruption naturelle de grossesse

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif

I. L’autorisation d’absence pour interruption naturelle de grossesse

Les conditions pour bénéficier d’une autorisation d’absence exceptionnelle :

- Être salarié d’une entreprise de la branche BETIC
- Subir une interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d’aménorrhée
- Fournir un certificat médical dans les 15 jours suivant l’évènement

Quelle autorisation d’absence ?

- Deux jours d’absence exceptionnelle rémunérée, non déductible des congés payés
- Peuvent être accolés à l’arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit
- Le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou celle vivant maritalement avec bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions

❖ Quelle date d’application ?

- L’accord prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l’arrêté d’extension

→ **Il n’est dont pas applicable actuellement**

Fédération cinov

II. Les conditions d’accès au forfait en jours sont modifiées

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif

II. Les conditions d'accès au forfait en jours sont modifiées

➢ Rappel : les stipulations conventionnelles actuelles en vigueur :

Qui peut bénéficier une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ?

(Accord sur la durée du travail de 1999)

- Disposer d'une grande latitude dans son organisation de travail et de gestion du temps de travail
- Cadre position 3 au minimum ou rémunération annuelle > 2x le plafond annuel de la sécurité sociale
- Rémunération annuelle au moins égale 120% du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés

3	3.1	170	Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	20,53	3 490,10
	3.2	210	Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant, et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.	20,53	4 311,30
	3.3	270	L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative.	20,53	5 543,10

+ 120%

Fédération cinov

II. Les conditions d'accès au forfait en jours sont modifiées

➢ Les modifications apportées par l'accord du 13 décembre 2022

❖ **Les salariés en position 2.3 de la grille de classification des cadres pourront avoir accès au forfait en jours si :**

- Ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et de la gestion de leur temps de travail
- Ils perçoivent une rémunération au moins égale à 122 % du minimum conventionnel

❖ **Les conditions propres aux autres salariés restent inchangées :**

- La modalité 2 reste la même
- Les salariés en position 3.1 et supérieurs accèdent au forfait en jours dans les mêmes conditions que précédemment (salariés autonomes recevant au moins 120 % du minimum conventionnel)
- Vous pourrez continuer à déroger à ce nouvel accord par accord d'entreprise

❖ **Les conditions propres aux autres salariés restent inchangées :**

➢ L'accord ne sera applicable qu'à compter de son extension. Vous ne pouvez donc l'appliquer par anticipation.

III. Les contreparties accordées aux salariés amenés à travailler le dimanche sont modifiées

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif

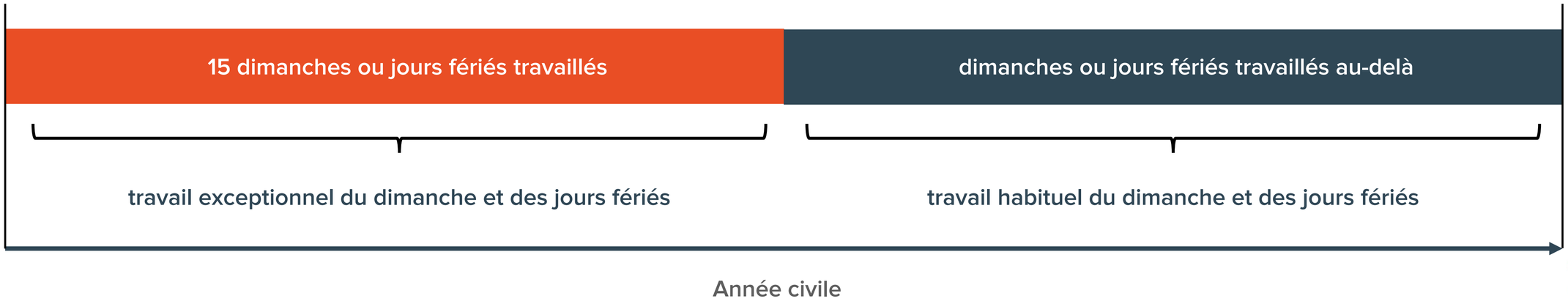
III. Les contreparties accordées aux salariés amenés à travailler le dimanche sont modifiées

➢ Les modifications sur la notion de travail exceptionnel ou habituel du dimanche

- **Initialement, la CCN BETIC ne définissait pas le travail habituel ou exceptionnel du dimanche**

- **L'accord du 13 décembre 2022 offre une nouvelle définition du travail habituel du dimanche ou des jours fériés :**

✓ Le salarié travaille habituellement le dimanche à compter du 16ème dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile



III. Les contreparties accordées aux salariés amenés à travailler le dimanche sont modifiées

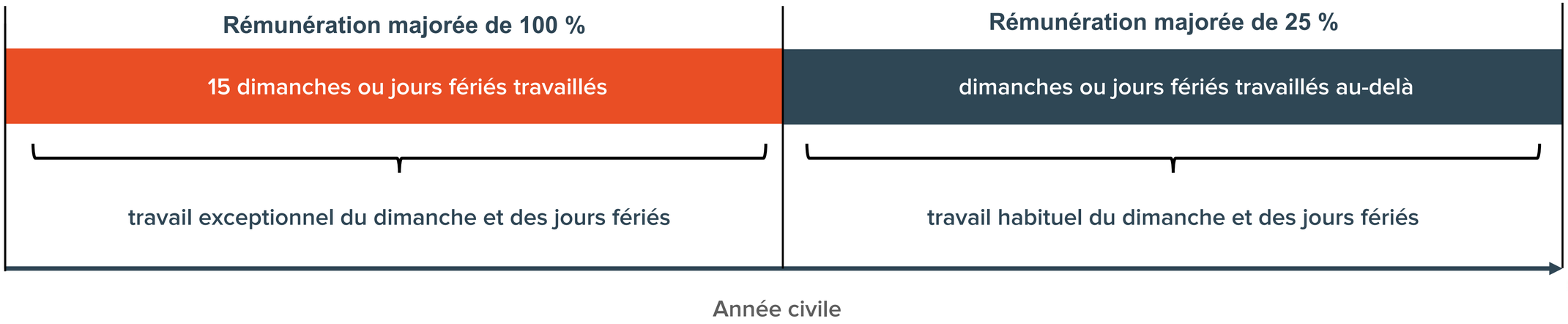
➢ Les modifications sur les contreparties accordées au salarié

❖ Pour les salariés qui travaillent exceptionnellement le dimanche ou les jours fériés :

- ✓ Le salarié cadre ou non-cadre perçoit une rémunération majorée de 100% (c'était déjà le cas précédemment)
- ✓ Cette majoration s'applique également aux salariés en forfait en jours

❖ Pour les salariés qui travaillent habituellement le dimanche ou les jours fériés :

- ✓ Le salarié cadre ou non-cadre perçoit une rémunération majorée de 25% (cette majoration ne s'appliquait qu'aux ETAM)
- ✓ Cette majoration s'applique aux salariés en forfait en jours



IV. Télétravail, LinkedIn social formation

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif

IV. Télétravail, linkedin social formation, les autres actualités

- **Le télétravail : signature d'un accord le 13 décembre 2022**

- Il n'est pas applicable actuellement puisque non étendu
- Il ne sera pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés déjà pourvues d'une charte sauf choix contraire de l'employeur
- En son sein se trouve un exemple d'accord d'entreprise et un guide de mise en place du télétravail

L'accord sera étudié au prochain webinaire, le 17 mars 2023

- **Linkedin social formation : https://www.linkedin.com/showcase/p%C3%B4le-social-formation/**

V. Projet de décret : présomption de démission

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif

ACTUALITES SOCIALES

DECRET

Présomption de démission :
Un projet de décret précise les modalités d'application

<u>Rappel</u> : Mesure de la Loi du Marché du travail du 21 décembre 2022
Validation : Décision n°2022-844 DC du 15 décembre 2022
du Conseil Constitutionnel

✓ Le décret d'application créerait
un article **R. 1237-13 du Code du travail.**

✓Le délai minimal accordé au salarié pour reprendre son poste,
après notification de la mise en demeure par l'employeur,
serait **fixé à 15 jours calendaires**.

✓Le délai court <u>à compter</u> de la « *première présentation* » de la mise en demeure.

Fédération cinov

Présomption de démission : un projet de décret précise les modalités d'application

✓ A défaut de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur, le salarié **serait <u>présumé</u> démissionnaire**.
(*<u>conditions qui sont fixées par l'article L. 1237-1-1 du Code du travail</u>*).

✓ Pour mettre en demeure l'employeur peut le faire
par lettre recommandée <u>ou</u>
par **lettre remise en main propre contre décharge**.

✓ L'entrée en vigueur est prévue le lendemain de la publication du décret au Journal officiel. A ce stade, nous sommes toujours en attente de précisions quant à la date de publication.

Fédération cinov

VI - Arrêté : bulletin de paie et montant net social

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif

ACTUALITES SOCIALES

ARRETE

Le bulletin de paie devra mentionner
le montant net social dès le 1er juillet 2023.

Définition du montant net social :

✓ Le montant net social **est le revenu net**
après **déduction** de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.
(= à la différence entre d'une part, la totalité des montants correspondants aux sommes, ainsi qu'aux avantages et accessoires en nature ou argent et, d'autre part, le montant total des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié).

✓ Il correspond aux revenus que les bénéficiaires du RSA
ou de la prime d'activité doivent **déclarer** pour **calculer leurs prestations.**

Fédération cinov

Le bulletin de paie devra mentionner le montant net social dès le 1er juillet 2023.

Calendrier :

✓ **En juillet 2023**, le montant net social devra être affiché sur les bulletins de paie des salariés.

✓ **En 2024**, les employeurs devront **déclarer via la DSN** le montant net social de leurs salariés aux administrations, comme c'est déjà le cas pour le montant net imposable.
Il sera, ensuite, **communiqué aux CAF.**

✓ L'arrêté du 31 janvier 2023 fournit **deux modèles** (*un jusqu'au 1er janvier 2025 et un autre modèle au delà*) :
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047096915

✓ Une foire aux questions a été établie par le ministère du travail :
https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-montant-net-social-sur-le-bulletin-de-paie-foire-aux-questions#:~:text=En%20juillet%202023%2C%20le%20montant,social%20transmis%20par%20leur%20employeur

> Les esprits indépendants ont leur collectif

Nous contacter ? social@cinov.fr

Fédération cinov
Les esprits indépendants ont leur collectif