

Mercredi 3 mai 2023



**Missions Emploi  
Ressources Humaines  
des CCI Occitanie**



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de l'offre  
SoluCClo Compétences RH

**SOLUCCIO**  
Compétences RH

*Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet*

## AU SOMMAIRE

### ACTUALITES

- **ANI RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR** Page 2
- **SALAIRE : MONTANT NET SOCIAL ET BULLETIN DE PAIE** Page 5
- **PRESOMPTION DE DEMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE** Page 6

### JURISPRUDENCE

- **GEOLOCALISATION INSTALLEE SUR UN VEHICULE PROFESSIONNEL** Page 10
- **INAPTITUDE ET TELETRAVAIL** Page 10

### QUOI DE NEUF

- **CLUB LES ENTREPRISES S'ENGAGENT** Page 11

### OFFRE DE FORMATION

Page 12



**L'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur veut généraliser les dispositifs aux TPE.**

**Participation** : non obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires demandent aux branches de réaliser des négociations sur le sujet d'ici fin juin 2024. Les PME pourraient soit appliquer le dispositif de branche soit négocier par accord collectif une formule dérogatoire. Les dispositifs pourraient être ainsi inférieurs à la formule légale. une expérimentation de 5 ans est prévue.

Les signataires proposent de supprimer la règle de report de l'obligation de mise en œuvre de la participation en cas d'existence d'un accord d'intéressement. Le franchissement du seuil de 50 salariés rendant la participation obligatoire se mesure sur cinq années consécutives (loi Pacte) ;

**Partage de la valeur** : Entre 11 et 50 salariés, le texte envisage, aussi pour 5 ans (à titre expérimental), de fixer des critères déclenchant une obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (librement choisi entre participation, intéressement, prime de partage de la valeur, ou abondement à un plan d'épargne). Les critères, liés à la croissance de l'entreprise, sont :

- que l'entreprise soit constituée sous forme de société (ce qui exclut notamment les associations) ;
- de réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires durant trois années consécutives ;
- et que l'entreprise ne soit pas déjà couverte par un des dispositifs au moment où la condition précédente est remplie.

**Résultats exceptionnels** : Dans le cas où une entreprise de 50 salariés ou plus négocie sur la participation ou l'intéressement, une clause fixerait les modalités de prise en compte de « résultats exceptionnels » réalisés en France. L'employeur est chargé de définir ces résultats.

La clause en question devrait prévoir deux conséquences :

- soit le versement automatique d'un supplément à la participation ou l'intéressement dont l'accord d'entreprise détermine les modalités ;
- soit une nouvelle discussion sur un dispositif de partage de la valeur donnant lieu à versement (participation, intéressement, PPV, abondements volontaires).

Les entreprises disposant déjà d'un accord de participation ou d'intéressement dépourvu d'une telle clause devraient ouvrir une négociation avant la fin juin 2024 pour l'adapter.



**Prime de partage de la valeur (PPV)** : cette mesure étant pérenne (à la différence des précédentes versions de la prime « Macron »), les signataires de l'accord souhaitent l'inscrire dans l'épargne salariale en rappelant le principe de non-substitution au salaire.

Trois évolutions du cadre légal sont demandées à ce titre :

- ouvrir la possibilité d'un placement de la PPV dans un plan d'épargne retraite ou d'entreprise, comme pour l'intéressement, avec les mêmes régimes social et fiscal, et une possibilité d'abondement complémentaire de l'employeur ;
- permettre l'attribution de deux PPV chaque année (avec maintien des plafonds actuels et le nombre de versements prévus) ;
- maintenir l'exonération d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS et de forfait social après 2023 dans les entreprises de moins de 50 salariés.

**Intéressement** : par cet ANI, les signataires souhaitent une clarification sur les primes plus favorables aux niveaux de rémunérations les plus faibles et une réflexion de la part des entreprises sur les spécificités des salariés aux situations atypiques (temps partiel, congés parentaux, etc.).

Concernant **les politiques de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)**, notamment sur le plan environnemental, le texte invite à faire apparaître au moins un critère non financier dans les accords. Les signataires demandent aussi que la loi évolue, pour maintenir l'impératif d'une formule de calcul aléatoire en autorisant l'intégration d'objectifs sociaux ou environnementaux. Enfin, les organismes de contrôle sont sollicités pour fournir leur grille de lecture des critères RSE à travers un guide, qui aiderait les entreprises à se positionner sur le sujet.

Le texte invite aussi à utiliser les **clauses de revoyure** dans les accords d'intéressement (désormais sur cinq ans) afin de réévaluer si nécessaire les objectifs fixés. L'accent est aussi mis sur l'intéressement de projet, qui permet d'associer plusieurs entreprises dans la démarche pour étendre les dispositifs, en particulier dans les situations de sous-traitance.

L'ANI et les partenaires sociaux demandent à l'administration de mieux faire connaître les modalités de dépôt et de contrôle, et à poursuivre la **simplification du formalisme** (limitation des pièces justificatives demandées). La procédure dématérialisée, mise en place sur le site [www.mon-interessement.urssaf.fr](http://www.mon-interessement.urssaf.fr) permet désormais de bénéficier des exonérations dès le dépôt.

Le texte appelle aussi **l'actionnariat salarié** à se développer en :

- octroyant aux salariés des sommes correspondant à l'évolution de la valorisation de l'entreprise (plutôt qu'à ses résultats), sans pour autant qu'ils détiennent d'actions ;
- informant les salariés par le biais de formations pouvant être intégrées au plan de développement des compétences. Les signataires souhaitent aussi une facilitation quant à l'information sur l'attribution et la gestion des actions ;
- réhaussant le plafond des parts sociales rendues disponibles aux salariés dans un plan d'attributions d'actions gratuites : aujourd'hui fixé à 30 % du capital de l'entreprise, l'accord demande qu'il soit rehaussé à 40 % ;



- réhaussant également de 5% les plafonds classiques de 10 et 15% pour les attributions à certaines catégories de personnel ;
- souhaitant un amendement des règles des plans d'épargne destinés à des rachats de titres afin de préciser que ces reprises ne se cantonnent pas aux situations de redressement ou de liquidation judiciaire.

Des mesures de simplification fiscale sont demandées au niveau des **plans d'épargne groupe**, du traitement fiscal des situations où un salarié apporte ses parts à une société de salariés, du forfait social pour l'acquisition des parts par le salarié en provenance de cette société (suppression), des règles fiscales communautaires pour la détention d'actions par le salarié au cas où l'entreprise s'établit à l'étranger (sécurisation).

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une **grande campagne de communication** soit mise en place pour faire la promotion des dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises comme des salariés.

Ils veulent également que les employeurs aient la possibilité d'effectuer chaque année un **abondement unilatéral** (actuellement limité à 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale : 879,84€ en 2023) à hauteur du montant de la prime de partage de la valeur, y compris à destination d'un plan d'épargne retraite.

**L'orientation vers des fonds verts, solidaires ou socialement responsables** est fixée comme une priorité par l'accord, qui demande aux gestionnaires de fonds de proposer, pour chaque plan d'épargne entreprise ou retraite, deux options de fonds prenant en compte des critères extra-financiers.

Rénovation énergétique des résidences principales, dépenses engagées en tant que proche aidant et acquisition d'un véhicule « propre » seront des **nouveaux cas de déblocage anticipé** des plans d'épargne entreprise .

L'accord étant désormais majoritaire, celui-ci doit donc entrer en vigueur lorsque son extension aura été décidée par le ministère du Travail.

*[La Première Ministre a clairement signalé son intention de respecter « fidèlement » et « totalement » l'accord en le transposant dans la loi, lors d'un discours tenu à l'occasion d'une convention du parti présidentiel le 20 février. Cette transcription devrait prendre place dans un texte relatif au plein-emploi présenté au printemps.]*

Sources : Liaisons sociales/Social Pratique N°828 mars 2023



**A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 le bulletin de paie devra faire apparaître le montant Net Social.**

Différend du montant net imposable, du montant net versé, de l'assiette des cotisations sociales, ou de celle de la CSG/CRDS, le montant net social se calcule par la différence entre :

- l'ensemble des montants dus en contrepartie ou à l'occasion du travail, ainsi qu'aux sommes versées pour compenser la perte de revenu (hors IJSS), de la part patronale pour le financement d'une mutuelle, et du versement santé (contribution que l'employeur aurait versé en cas d'adhésion du salarié à une complémentaire santé) ;
- et le montant des cotisations sociales à la charge du salarié (d'origine légale ou conventionnelle).

Les modalités de calcul du montant Net Social (ainsi que les questions liées sur la rémunération en général) sont précisées dans le Questions-réponses publié 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>

**Intéressement et participation sont à prendre en compte** : le montant doit apparaître sur le bordereau de versement distinct du bulletin de paie. En cas de versement par organisme externe à l'entreprise, celui-ci est chargé de notifier et déclarer les sommes versées.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent anticiper l'entrée en vigueur de cette mention en appliquant dès à présent le modèle de **bulletin de paie transitoire** applicable jusqu'au 31 décembre 2024.

Obligatoire sur le bulletin de paie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, **la transmission de cette mention aux organismes de Sécurité Sociale ne le sera qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024** : les données seront transmises automatiquement via la DSN, notamment auprès de la CAF (plus de report à effectuer de la part des assurés dans la Déclaration Trimestrielle de Ressources).

### **Simplification du bulletin de Paie en 2025**

Une nouvelle rubrique de « cotisations facultatives » voit le jour afin de dissocier ces dernières des cotisations obligatoires. Elle comprendra les lignes relatives aux régimes de prévoyance, incapacité, invalidité et décès. La convention ou décision unilatérale d'entreprise ou de branche rendant obligatoire ces sommes (protection sociale complémentaire) ne vient pas modifier cette ligne : elles apparaissent en « facultatives ». Seules les cotisations obligatoires de par la loi apparaissent dans la ligne des « contributions obligatoires ».



**Une rubrique dédiée aux remboursements et déductions diverses voit le jour** : elle concerne notamment les sommes relatives aux titres restaurant, aux frais de transport et chèques vacances.

Pour permettre aux salariés de trouver des informations utiles, le ministère recommande de mentionner sur le bulletin de paie le portail [www.mesdroitssociaux.fr](http://www.mesdroitssociaux.fr).

**D'autres mentions sont modifiées** (rubrique « écrêtements ») **ou supprimées** (« allègement des cotisations de l'employeur » et « dont l'évolution est liée à la suppression des cotisations chômage ») : nous vous renvoyons vers l'arrêté, l'article R. 3243-1 du Code du Travail 13°, le Questions-réponses.

Ces modifications du bulletin de paie sont possibles dès le 1er juillet 2023 et obligatoires à compter du 1er janvier 2025.

*Source : Liaisons sociales/Social Pratique N°828 mars 2023 ; Questions-réponses montant net social et bulletin de paie du ministère du travail ; BOSS JO du 07/02/2023 ; Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail*

## RESSOURCES HUMAINES

## PRESOMPTION DE DEMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

### La procédure est fixée par décret

Un décret du 17 avril précise la procédure devant être respectée par l'employeur souhaitant faire jouer le mécanisme de présomption de démission en cas d'abandon de poste par un salarié. Il a été complété par un Questions-Réponses publié dans la foulée par le ministère du travail.

Jusqu'à présent, un salarié en abandon de poste pouvait – pour ce motif – être licencié par l'employeur puis prétendre à des allocations chômage. Pour contrecarrer cet effet jugé pernicieux, la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a institué une présomption (simple) de démission en cas d'abandon de poste par un salarié, ce qui a pour effet de le priver des dites allocations.

Ainsi, un nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail prévoit qu'un salarié ayant abandonné volontairement son poste de travail et ne le reprenant pas après avoir été mis en demeure de le faire et de justifier son absence dans un certain délai fixé par l'employeur est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Il s'agit d'une présomption simple, pouvant être contestée par le salarié devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui statue sur la nature de la rupture et ses conséquences et ce, dans le délai d'un mois suivant sa saisine.



## **Le délai laissé au salarié pour justifier son absence et reprendre son poste est fixé à 15 jours minimum**

Un décret du 17 avril précise la procédure de mise en demeure et fixe à 15 jours le délai minimal donné au salarié pour justifier son absence et reprendre son poste après la mise en demeure (C. trav., art. R. 1237-13). Un Questions-Réponses mis en ligne sur le site du ministère du travail précise qu'il s'agit de jours calendaires (QR, point n° 2).

Le délai commence à courir à la date de présentation de cette mise en demeure. À l'issue du délai, en l'absence de réponse ou s'il ne prend pas son poste dans le délai imparti, le salarié est présumé démissionnaire. Il sera également considéré comme tel s'il répond clairement à l'employeur qu'il ne reprendra pas son poste sans davantage justifier son absence. Dans ce cas, les règles de droit commun s'appliquent et il est supposé devoir effectuer un préavis de démission (mais compte-tenu du contexte, il est peu probable qu'il l'effectue : dans ce cas, l'employeur ne lui devra aucune indemnité compensatrice). Le QR précise que si l'employeur prend l'initiative de le dispenser de préavis, il devra lui verser une indemnité compensatrice. Dans le cas où employeur et salarié se mettraient d'accord pour que le préavis ne soit pas effectué, l'indemnité compensatrice ne serait pas due.

► *En revanche, le salarié a droit à une indemnité de congés payés pour ceux acquis mais non pris.*

Le QR précise que le salarié sera considéré comme démissionnaire "à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur", c'est-à-dire le dernier jour du délai imparti (il semblerait pourtant logique de plutôt retenir le lendemain de cet "ultime jour").

► *L'employeur devra alors remettre au salarié les documents de fin de contrat habituels (certificat de travail, solde de tout compte, attestation d'assurance chômage).*

Le décret détermine également les conditions dans lesquelles le salarié peut invoquer un motif légitime susceptible de faire obstacle à cette présomption de démission.

### **Mise en demeure nécessaire**

L'employeur constatant que le salarié a abandonné son poste et souhaitant faire jouer la présomption de démission doit donc le mettre en demeure par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge de justifier son absence et de reprendre son poste (C. trav., art. R. 1237-13 nouv.). Il est également souhaitable de lui demander la raison de cette absence afin d'en recueillir la justification éventuelle, de lui préciser qu'à défaut de réponse dans ce délai, il sera présumé démissionnaire et qu'il ne pourra à ce titre pas prétendre à une indemnisation chômage (QR, point n° 2).

► *S'agissant de la remise en main propre, on peut supposer que ce mode de délivrance sera peu utilisé dans la mesure où le salarié est absent de l'entreprise, et que c'est justement cette absence*



*qui justifie d'enclencher la procédure. Pour des raisons de preuve, l'usage de la lettre recommandée avec AR est conseillé.*

En réponse à cette mise en demeure, le salarié peut justifier son absence en invoquant et précisant un motif légitime. Le décret précise que peuvent "notamment" être invoqués les motifs suivants (ce qui laisse supposer que la liste n'est pas limitative) :

- raisons médicales ;
- exercice du droit de retrait ;
- exercice du droit de grève ;
- refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (sans qu'il ait donné son accord).

Dans ce cadre, le salarié peut solliciter l'assistance d'une organisation représentative de salariés ou d'un avocat (QR, point n° 13)

Attention : l'employeur n'est pas obligé de recourir à la mise en demeure pour bénéficier de la présomption de démission. Il peut aussi décider de ne rien faire : dans ce cas, le contrat de travail du salarié est suspendu, et sa rémunération également (QR, point n° 1).

► *Dans le cas où l'employeur souhaite mettre fin à la relation de travail, le Questions-Réponses du ministère du travail (qui n'a, rappelons-le, pas de valeur juridique) donne toutefois une précision "troublante" : il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission et "n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute". Est-ce à dire dans ce cas qu'il ne pourrait pas faire le choix de licencier directement le salarié pour abandon de poste comme il pouvait le faire auparavant et qu'il doit nécessairement passer par la phase de mise en demeure ? Le décret du 17 avril est bien moins catégorique et précise que "si" l'employeur "entend faire valoir la présomption de démission", il doit passer par la phase de mise en demeure ...*

L'employeur n'a pas à demander au salarié qu'il confirme sa démission par écrit, y compris si la convention collective dont il relève l'exige (QR, point n° 6).

### **Décision du bureau de jugement**

Il reviendra au bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi par le salarié, d'évaluer la "qualité" de la justification qu'il avance. S'il l'estime légitime, l'abandon de poste sera imputable à l'employeur et produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, justifiant le versement des indemnités de rupture afférentes et permettant le cas échéant au salarié de prétendre au bénéfice des allocations chômage. Dans le cas contraire, il produira bien les effets d'une démission, privative de toute indemnité et allocation.





### **Le ministère du travail clarifie le QR sur abandon de poste et licenciement :**

"L'article 4 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi crée un nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail qui prévoit que le salarié qui abandonne volontairement son poste et qui ne reprend pas son travail après avoir reçu une mise en demeure de son employeur est présumé démissionnaire.

Comme précisé dans le Questions/Réponses, l'employeur confronté à une situation d'abandon volontaire de son poste par un salarié n'est pas obligé d'engager la procédure de présomption simple de démission : il peut conserver ce salarié dans ses effectifs sans lui verser son salaire, car le travail n'est pas effectué.

Les procédure en cas d'abandon de poste se substituent ainsi à la procédure de licenciement pour faute pour abandon de poste, raison pour laquelle le document questions-réponses indique que l'employeur « n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute » mais il ne vous faut pas surinterpréter cette formule qui n'exclue pas l'application d'un licenciement pour faute".

#### *Sources :*

- *Actuel RH du 19-04-2023*
- *Décret du 17 avril 2023 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047455109>*
- *Questions- réponses sur le site du Ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/questions-reponses-presomption-de-demission-en-cas-d-abandon-de-poste>)*



### Géolocalisation installée sur un véhicule professionnel

Le dispositif ne doit pas être utilisé en dehors du temps de travail.

La Cour de cassation précise que l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation installé sur des véhicules pour assurer le contrôle de la durée du travail (licite que si ne peut être fait par un autre moyen) n'est pas justifié pour localiser le conducteur en dehors de son temps de travail. Elle confirme également la position de la Cnil : le dispositif doit être « désactivable » par le salarié à l'issue de son temps de travail ou durant sa pause (Délibération Cnil 2015-165 du 4/06/2015 art 3 et 5).

*Source : Feuille rapide Social N°8 Avril 2023 ; Cass. Soc. 22-3-2023, n°21-22.852 F-D, Sté Méditerranéenne de voyageurs c/B.*

La géolocalisation destinée à la protection contre le vol et à la vérification du kilométrage ne peut être utilisée par l'employeur pour surveiller le salarié et contrôler sa localisation en dehors de son temps de travail. Ce mode de preuve est illicite et porte atteinte à la vie privée.

*Source : Feuille rapide Social N°8 Avril 2023 ; Cass. Soc. 22-3-2023, n°21-24.729 F-D, R. c/ Sté France Balayage*

### Inaptitude et télétravail

Le poste du salarié déclaré inapte doit également être aménagé en télétravail quand c'est possible.

La Cour de Cassation, dans une décision du 29 mars 2023, approuve la Cour d'Appel et indique « qu'il appartient à l'employeur de proposer loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail »

*Source : Feuille rapide Social N°8 Avril 2023 ; Cass. Soc. 29-3-2023, n°21-15.472 F-B, Association Gimac santé au travail c/L.*



## QUOI DE NEUF

### Club les Entreprises s'engagent



Les entreprises s'engagent, c'est la Communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable initiée par le Président de la République en 2018 : des coalitions inédites qui réunissent dans chaque club départemental, les entreprises de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'engagement des entreprises.

Pensez-y pour également valoriser vos actions que vous réalisez au quotidien et partager entre pairs ! Accueil de stagiaires, recrutement de bénéficiaires du RSA, inclusion de personnes reconnues travailleurs handicapées, achats inclusifs, etc. sont autant d'actions qui s'inscrivent dans ce cadre.

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/rejoindre>



**PROCHAINS STAGES DE  
FORMATION**

**RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :**

**12 - CAMPUS XIIème AVENUE :**

<https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/>

