



Your way to people success

NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Octobre 2023

Au sommaire de ce numéro



Prime de participation : calcul de l'assiette	p. 3
Elections du CSE	p. 4
Voiture de fonction et infractions	p. 5
Plafond de la sécurité sociale pour 2024	p. 6
Fixation de la rémunération variable	p. 7
Fin 2024 : fermeture du service TOPAze	p. 8
Document professionnel et langue étrangère	p. 9
Métallurgie : les changements au 1er Janvier 2024	p.10

Prime de participation : calcul de l'assiette



Cour de cassation, Chambre sociale, 20 septembre 2023 n°22-12.293

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'assiette de la participation due à un salarié placé en mi-temps thérapeutique est celui perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant précédé.



En décider autrement est une **discrimination en raison de l'état de santé du salarié.**



Organisation des élections du CSE lorsque l'entreprise a atteint ou dépassé l'effectif de **11 salariés** pendant 12 mois consécutifs.

Suite à la publication du cadre légal (*Article L. 2311-2 et suivants du Code du travail*), le Ministère du travail en avait déduit que :

→ Les entreprises de 11 à 20 salariés pouvaient **stopper le processus** électoral et remplir le Procès-verbal (PV) de **carence** si aucun salarié ne s'était porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel.



Mauvaise interprétation du texte légal.

MISE A JOUR 29 SEPTEMBRE :



Lorsqu'aucun candidat ne se déclare dans le délai de 30 jours, l'employeur n'a plus à négocier le protocole avec les syndicats **MAIS il doit poursuivre le processus électoral en organisant le premier tour puis le second tour.**

Infractions commises avec la voiture de fonction



Cour de cassation, Chambre sociale, 4 octobre 2023 n°21-25.421

- 1 Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de travail n'était pas du temps de travail effectif. Le salarié n'était donc pas à la disposition de l'employeur.
- 2 L'outil de travail mis à la disposition du salarié n'avait subi aucun dommage.
- 3 Le comportement du salarié n'avait donc pas eu d'incidence sur les obligations découlant de son contrat de travail de mécanicien.

→ Le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse.

REGLE : Un fait imputé au salarié ne peut pas constituer une faute s'il relève de sa vie personnelle.

Par exception, si ce fait constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail ou s'il se rattache à la vie professionnelle, une sanction peut être envisagée. L'appréciation doit se faire au cas par cas.



Plafond de la sécurité sociale pour 2024



BOSS, Communiqué du 12 octobre 2023

Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 5,40% au 1^{er} janvier 2024.

Plafond annuel
46 368 €

Plafond mensuel
3 864 €

Plafond journalier
213 €

Plafond horaire
29 €



Cour de cassation, Chambre sociale, 27 septembre 2023 n°22-13.083

L'employeur peut-il cacher au salarié un des éléments de fixation de sa rémunération variable ?



NON,

Le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues, dès le début de l'exercice.

L'employeur ne peut donc pas garder secrète une des données permettant de calculer cette prime, même s'il estime que cette donnée est confidentielle.



Le service TOPAze, qu'est-ce que c'est ?

Permet aux employeurs :

- d'avoir accès au taux personnalisé du PAS du salarié au moment de son embauche
- d'éviter le recours au taux neutre lors du versement des premiers salaires



Information du GIP-MDS du 16 octobre 2023 :

Fin du service TOPAze à la fin 2024.

EN LIEU ET PLACE : Un signalement spécifique DSN, appelé « Amorçage des données variables (ADV) permettra d'obtenir en retour le taux du PAS d'un nouveau salarié avant même l'établissement de sa première paye.



Cour de cassation, Chambre sociale, 11 octobre 2023, n° 22-13,770

Rappel des règles concernant la langue de rédaction des documents professionnels

LE PRINCIPE

Tout document professionnel adressé au salarié doit être rédigé en français.

Et ce, même si le français n'est pas la langue utilisée dans l'entreprise.

EXCEPTION

La rédaction en français n'est pas exigée lorsque :

- Les documents sont reçus de l'étranger, notamment quand ils proviennent de la société mère qui a son siège social hors de France ;
- Les documents sont destinés à un salarié de nationalité étrangère.

Parmi ces changements :

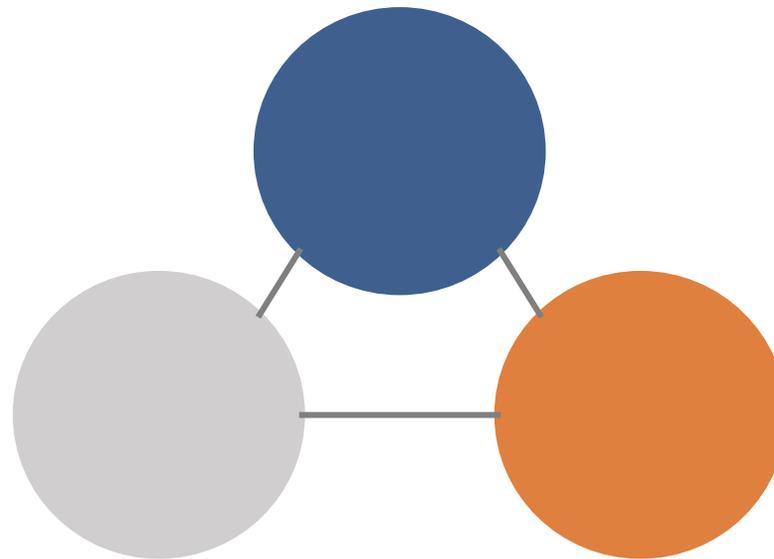
Les classifications

La nouvelle CCN prévoit une classification unique basée sur 6 critères qui donnent ensuite lieu à une notation en différents degrés qui donnent lieu à l'attribution de points permettant de classer les salariés.

Une grille unique de salaires minima hiérarchique

La nouvelle CCN prévoit un barème unique de salaires (base 35h).

Un dispositif transitoire peut s'appliquer dans certains cas.



La prime d'ancienneté

La nouvelle CCN prévoit une nouvelle formule permettant de calculer la prime d'ancienneté.

Le présent document HR Path (son contenu et sa forme) est protégé par le droit en vigueur en France. Les informations présentes sur le document peuvent être reproduites et imprimées sous réserve de :

- n'utiliser de telles informations qu'à des fins personnelles et en aucun cas à des fins commerciales ;
- ne pas modifier de telles informations ;
- reproduire sur toutes copies la mention des droits d'auteur ("le copyright"). Toute autre utilisation doit faire l'objet de droit d'auteur : sa reproduction ou sa diffusion, sans autorisation écrite de la part du groupe HR Path constitue une contrefaçon passible de sanctions pénales.

HR Path

Tour Franklin 11^{ème} étage
100-101 Terrasse Boieldieu
92042 Paris La Défense Cedex
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

