

# W Social Webinaire

31 mars 2023

Bienvenue au 5<sup>ème</sup>  
Webinaire

Intervenantes : Hélène BORD, Vitaline COLLIN & Maud CURIE

décret calendrier Mise à jour  
publication prospectif expertise  
arrêté administration utilisation décret normalisation  
compétence administration utilisation impact convention normalisation  
actualité administration modalité  
contribution règle service droit  
décryptage assistance calendrier appui citation droit  
instruction exonération aménagement citation droit  
réglementation aménagement citation droit  
recommandation  
dispositif article aide  
jurisprudence prévention

## SOMMAIRE

1. Actualités de la branche
  - Signature de l'accord de branche relatif à la participation ;
  - Négociation des indemnités de petits déplacements (IPD) dans le Grand-Est ;
  - Changement d'identité pour la CNETP.
2. Projets de texte en cours
  - Réforme des retraites : les mesures relatives à l'emploi des seniors ;
  - La présomption de démission : point sur le projet de décret ;
  - Proposition de loi visant à renforcer la protection des familles.
3. Focus sur les mesures « paie »
  - Montant net social ;
  - Cotisation chômage-intempéries ;
  - DFS : confirmation d'interprétation par la DSS.
4. Présentation des dernières publications de la FNTP

# W Social Webinaire

décret calendrier Mise à jour  
publication prospectif expertise normalisation  
arrêté administration utilisation décret impact  
compétence administration utilisation convention modalité  
actualité administration règle service droit  
contribution assistance citation droit  
décryptage calendrier appui  
instruction aménagement  
réglementation exonération  
recommandation  
dispositif article aide  
jurisprudence prévention



1  
Actualités de la branche  
—  
PARTICIPATION

## OBJECTIFS DE LA NÉGOCIATION TRAVAUX PUBLICS

Consultez  
l'accord :  
8

1

Renouvellement de  
la convention  
conclue pour 5 ans  
(échéance au 31  
janvier 2023) à durée  
indéterminée, à effet  
du 1<sup>er</sup> février 2023

2

Mise en conformité  
de la convention du  
25 janvier 2018 avec  
la loi ASAP  
*(procédure  
d'agrément par la  
DGT)*

## SIGNATAIRES DE LA CONVENTION TRAVAUX PUBLICS

OP

FNTP

CNATP

OS

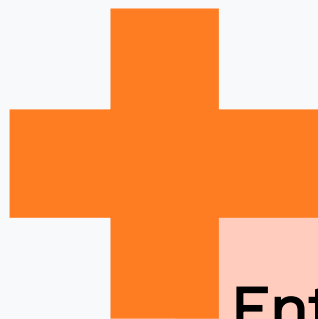
CFE-CGC

CFDT

FO

Accord en cours de dépôt et d'agrément

## ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LE DISPOSITIF



### Entreprises concernées

- Entreprises de TP  $\geq$  50 salariés

### Entreprises exclues

- Entreprises de TP < 50 salariés (adhésion au PEI possible)
- Entreprises de TP déjà couvertes par leur propre accord
- Entreprises constituées en SCOP

## PROCÉDURE D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE BRANCHE

1

Adhésion *via* l'accord « clé en main », disponible en annexe II de l'accord de branche. Plusieurs options possibles (modalités de conclusion, mode de répartition, etc.)

2

Mise en place au niveau de l'entreprise selon les modalités de conclusion prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail (DS, OSR, CSE, ratification)

3

Une fois complété et signé, dépôt de l'accord « clé en main » sur [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et ceci, avant le premier versement

Transmission de l'accord signé à l'organisme chargé de la tenue de comptes

**Important : les entreprises déjà dans le dispositif sont réputées adhérentes au nouveau dispositif !**

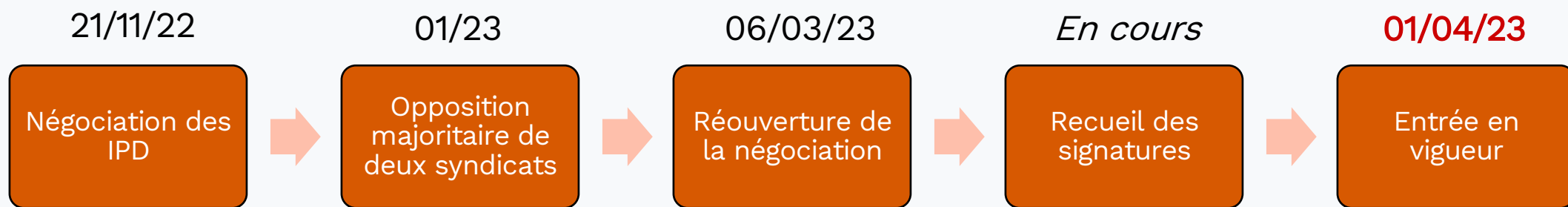


1  
Actualités de la branche  
—  
INDEMNITÉS DE PETITS  
DÉPLACEMENTS (GRAND-  
EST)



# RENÉGOCIATION DES IPD EN GRAND-EST

Montants à  
retrouver  
prochainement  
ici



Ont déjà signé : FO,  
CFDT et CFTC

**W** Social

**Webinaire**

A word cloud on a dark blue background containing various terms in white and light blue. The terms include: décret, calendrier, Mise à jour, prospect, expertise, normalisatio, utilisation, convention, impact, décret, compétence, administration, modalité, service, règle, contribution, assistance, droit, décryptage, calendrier, appui, citation, instruction, aménagement, réglementation, recommandation, dispositif, article, aide, prévention, and jurisprudence.



1  
Actualités de la branche  
—  
CNETP

## LA CNETP CHANGE D'IDENTITÉ

- Le Réseau des caisses de congés payés Congés Intempéries du BTP change d'identité. Aussi, l'ensemble des caisses voit son logo et son intitulé modifiés.
- La CNETP devient « CIBTP Travaux Publics »



- Pour information, l'Union des caisses de France CIBTP est devenue CIBTP France

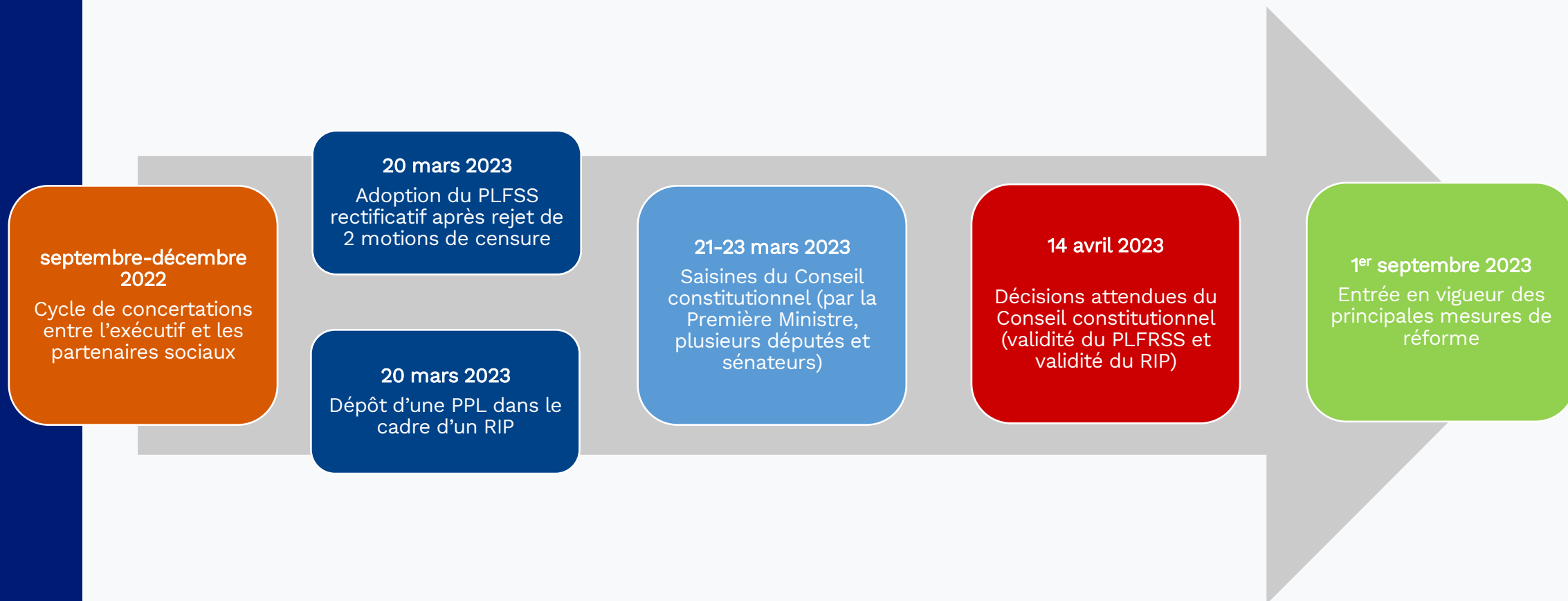


- Pour en savoir plus : [Une nouvelle identité pour le réseau CIBTP](#)



2  
Projets de texte en cours  
–  
RÉFORME DES RETRAITES :  
LES MESURES RELATIVES À  
L'EMPLOI DES SENIORS

## CALENDRIER LEGISLATIF : RAPPELS



La loi n'ayant pas encore été promulguée, l'entrée en vigueur des points présentés ci-après est **subordonnée à la décision du Conseil Constitutionnel.**



CRÉATION D'UN NOUVEL INDEX SENIORS

## CRÉATION D'UN NOUVEL INDEX SENIORS

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, nouvelle obligation de calculer et de publier, chaque année, un « index seniors » en fonction :

- **d'indicateurs** relatifs à l'emploi des seniors et aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi, en distinguant leur sexe, définis par décret.
- et d'une **méthodologie** également définie par décret.

*N.B. : Serait envisagée (au sein du décret) une publication « par une communication externe et au sein de l'entreprise » ainsi qu'une transmission au Ministère chargé du travail (cf « index égalité »).*



Sanction en cas de défaut de publication de l'index :


- **Plafonnée** à 1% de la masse salariale brute
- **Modulable** en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'emploi des seniors et du motif de la défaillance de l'entreprise quant à son obligation de publication




Possibilité pour les branches de déterminer la liste des indicateurs de l'index et leur méthode de calcul par un **accord de branche étendu** « afin d'avoir les indicateurs les plus conformes aux caractéristiques des secteurs d'activité ». Cette liste se substitue à celle fixée par décret.

## OBLIGATIONS EN CAS DE DÉTÉRIORATION DES INDICATEURS

En cas de **détérioration** des indicateurs de l'index pendant **3 exercices consécutifs** de publication :



**Obligation**  
pour l'employeur d'engager,  
dans un délai de 6 mois, des  
**négociations** portant sur les  
mesures d'amélioration de  
l'emploi des seniors



À défaut d'accord, **obligation**  
pour l'employeur d'établir un  
**plan d'action**



Si les indicateurs de l'index ont atteint une valeur maximale ou minimale, démontrant que l'objectif d'amélioration de l'embauche et du maintien en activité des seniors est atteint : l'entreprise n'a pas l'obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action.



## ENTRÉE EN VIGUEUR

Une entrée en vigueur en 2 temps

1<sup>er</sup> novembre 2023  
Entreprises d'au  
moins 1000 salariés

1<sup>er</sup> juillet 2024  
Entreprises d'au  
moins 300  
salariés

Des questions demeurant en suspens

- Que recouvre précisément la notion de « **seniors** » ?
- Quels seront les **indicateurs** retenus par le décret ? *Une concertation des partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel est prévue.*
- Cette mesure sera-t-elle **censurée** par le Conseil constitutionnel (cavalier social) ?

## LA NÉGOCIATION SUR LA GEPP INCLUT L'EMPLOI DES SENIORS



Nouvel item de négociation sur l'emploi des seniors, en prenant en compte les indicateurs de l'index, et l'amélioration de leurs conditions de travail



Cette négociation s'inscrit dans le cadre de la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), au sein des entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés



Périodicité de la négociation : au moins tous les 3 ans

# W Social Webinaire



## HARMONISATION DU RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE ET DE MISE À LA RETRAITE

# ÉVOLUTION DU RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE (1/2)

	Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG CRDS	Forfait social	Contribution CNAV
Salariés n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de 6 PASS ; - soit le montant légal ou conventionnel	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit le montant légal ou conventionnel - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ; - sans que le montant exclu puisse excéder 2 PASS  Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1 <sup>er</sup> euro	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 PASS  Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1 <sup>er</sup> euro	<del>Assujettie au forfait social au taux de 20 % à la charge de l'employeur sur la part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations</del>  <b>Exonérée</b>	<del>Assujettie au taux de 30 % à la charge de l'employeur sur la part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations</del>
Salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire	Imposable dès le 1 <sup>er</sup> euro	<del>Assujettie dès le 1<sup>er</sup> euro</del>  <b>Exonérée dans la limite de 2 PASS</b>	<del>Assujettie dès le 1<sup>er</sup> euro</del>  <b>Exonérée dans la limite de 2 PASS</b>	Exonérée	Assujettie <b>au taux de 30 %</b> à la charge de l'employeur sur la part de l'indemnité de rupture conventionnelle <b>exonérée de cotisations</b>

*En rouge : ce qui change pour les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023*

## ÉVOLUTION DU RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE (2/2)

### En synthèse :

- La contribution spécifique CNAV de 30 % se substitue au forfait social de 20 % = « **surtaxation** » des indemnités de rupture conventionnelle individuelle
- Le régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle sera désormais identique quel que soit le statut du salarié au regard de ses droits à retraite = **toutes les indemnités de RCI sont impactées par la mesure.**

# ÉVOLUTION DU RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE MISE À LA RETRAITE

	Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG CRDS	Contribution CNAV
Tous les salariés pouvant être mis à la retraite : à partir de 67 ans (cf C. trav., art. L. 1237-5)	<p>Exonérée <u>dans la limite la plus élevée</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de 5 PASS.</li> <li>- soit le montant légal ou conventionnel.</li> </ul>	<p>Exonérée dans la limite la plus élevée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit le montant légal ou conventionnel</li> <li>- soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ;</li> <li>- sans que le montant exclu puisse excéder 2 PASS</li> </ul> <p>Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1<sup>er</sup> euro</p>	<p>Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 PASS.</p> <p>Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1<sup>er</sup> euro</p>	<p>Assujettie au <del>taux de 50%</del> <b>taux de 30%</b> à la charge de l'employeur sur la <b>totalité de l'indemnité</b> (quel que soit l'âge du salarié)</p>

*En rouge : ce qui change pour les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023*

# W Social Webinaire

décret calendrier Mise à jour  
publication prospectif expertise normalisation  
arrêté administration utilisation décret impact  
compétence administrative convention modalité  
actualité administration règle service droit  
contribution exonération assistance citation  
décryptage calendrier appui  
instruction aménagement réglementation  
recommandation  
dispositif article aide  
jurisprudence prévention

CRÉATION D'UN NOUVEAU  
CDI DE FIN DE CARRIÈRE À  
TITRE EXPÉRIENTAL



## UNE EXPÉRIMENTATION DOUBLEMENT CONDITIONNÉE

Les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel peuvent engager « une négociation en vue de définir des **mesures visant à favoriser l'emploi des seniors demandeurs d'emploi de longue durée**, sur la base d'un document d'orientation transmis par le ministre chargé du travail ».



À défaut d'accord national interprofessionnel conclu avant le 31 août 2023, entrée en vigueur, **à titre expérimental, du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 1<sup>er</sup> septembre 2026**, d'un nouveau contrat de fin de carrière.



Ce contrat ne pourra être mise en œuvre que si **une convention ou un accord de branche étendu** définit :

- Les **activités concernées**
- Les **mesures d'information du salarié** sur la nature de son contrat
- Les **modalités selon lesquelles l'employeur peut mettre à la retraite le salarié** dans des conditions dérogatoires au droit commun, lorsque celui-ci remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein
- Les **contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de mise à la retraite**



# SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT DE FIN DE CARRIÈRE



## Objectifs

Favoriser l'emploi des seniors, lutter contre le chômage des seniors et inciter les entreprises à les recruter.

À ne pas confondre avec le CDD senior déjà existant



## Public visé



**Demandeurs d'emploi** de longue durée âgés d'**au moins 60 ans**, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi et tenus, à ce titre, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.



## Forme du contrat

Contrat à **durée indéterminée**, obligatoirement établi par **écrit**.

## Traitement social des rémunérations



Les rémunérations versées au salarié en CDI de fin de carrière sont **exonérées de cotisations patronales familiales** pendant les **12 premiers mois d'exécution du contrat**.

**Attention** : cette exonération n'est pas applicable si le salarié perçoit déjà une pension de retraite servie par un régime obligatoire (cumul emploi retraite).



NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE  
DE CUMUL EMPLOI  
RETRAITE

# CUMUL EMPLOI RETRAITE : RAPPELS

## 2 déclinaisons du cumul emploi retraite

- Le **CER « intégral »** : destiné aux assurés :
  - Ayant atteint l'âge légal
  - **Et** ayant la durée d'assurance requise pour liquider leur pension à taux plein
  - **Et** ayant liquidé l'intégralité de leurs pensions de retraite
- Permet aux assurés de reprendre immédiatement une activité auprès de leur dernier employeur ou de tout autre employeur
- L'assuré peut **intégralement cumuler sa pension de retraite avec ses revenus d'activité sans plafonnement**
- Le **CER « plafonné »** : destiné aux assurés ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier du CER intégral.
  - Le cumul de leurs revenus et de leur(s) pension(s) de retraite ne peut excéder un plafond entre (le plus élevé)
    - 160% du SMIC
    - Le montant des derniers revenus perçus avant la liquidation de la pension
  - Ne permet aux assurés de reprendre une activité auprès de leur employeur après expiration d'un **délai d'attente de 6 mois** OU immédiatement auprès de tout autre employeur

## CUMUL EMPLOI RETRAITE : NOUVEAUTÉS

Actuellement

Les périodes d'activité effectuées dans le cadre d'un CER donnent lieu à versement de cotisations vieillesse (employeur et salarié) mais **ne permettent pas à l'assuré d'acquérir de nouveaux droits à retraite** (cotisations de « solidarité nationale »).

Avec la  
réforme

Certaines périodes d'activité, effectuées dans le cadre du CER peuvent donner lieu à **l'acquisition de nouveaux droits à retraite**.

Périodes d'activité concernées : uniquement celles réalisées dans le cadre d'un CER intégral + à condition que l'assuré ait respecté un **délai d'attente de 6 mois** avant de reprendre son activité auprès de son dernier employeur.

A noter : Pas de délai d'attente pour une reprise d'activité auprès d'un autre employeur

décret calendrier Mise à jour  
publication prospectif expertise normalisation  
arrêté administration utilisation décret impact  
compétence administration utilisation convention modalité  
actualité administration règle service droit  
contribution assistance citation droit  
décryptage calendrier appui  
instruction aménagement  
réglementation exonération  
recommandation  
dispositif article aide  
jurisprudence prévention

NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE  
DE RETRAITE  
PROGRESSIVE

# RETRAITE PROGRESSIVE : RAPPELS

## En quoi consiste la retraite progressive ?

- 1) Une **liquidation provisoire** de la pension de retraite + un passage à temps partiel ou à temps réduit
  - Actuellement : le temps de travail de l'assuré doit être compris entre 40% et 80% d'un temps plein → formalisation d'un avenant de passage à temps partiel nécessaire
  - **L'activité exercée par l'assuré lui permet d'acquérir de nouveaux droits à retraite**
  - L'assuré perçoit une fraction de sa pension de retraite
  
- 2) Une **liquidation de la pension complète et définitive**
  - L'assuré bénéficie d'une pension « complète » de retraite une fois qu'il cesse toute activité professionnelle

## RETRAITE PROGRESSIVE : NOUVEAUTÉS

### Bénéficiaires de la retraite progressive

- Actuellement : les assurés ayant atteint **l'âge légal diminué de 2 ans** (soit 60 ans aujourd'hui,)
- Après la réforme : les assurés ayant un **âge inférieur au nouvel âge légal de départ à la retraite** (64 ans) qui sera déterminé **par décret** et justifiant d'une durée d'assurance minimale (et de périodes reconnues équivalentes) également fixée par **décret**

### Quotité de temps de travail

- Activité à **temps partiel** ou à **temps réduit** (FAJ)
- Quotité de travail comprise entre deux limites **définies par décret**

### Suppression du bénéfice de la retraite progressive

- En cas de reprise du travail à temps complet
- Lorsque le **revenu tiré de l'activité professionnelle** excède le montant du revenu professionnel perçu antérieurement au service de la fraction de pension (=avant l'entrée dans le dispositif de retraite progressive) → **nouveauté**
- Attention : le bénéfice de la retraite progressive ne peut pas être à nouveau demandé



MODIFICATION DE LA  
RÉGLEMENTATION  
RELATIVE À LA DURÉE DU  
TRAVAIL DES SALARIÉS  
ÂGÉS



## TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : NOUVEAU CAS DE DÉROGATION À LA DURÉE MINIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Nouveau cas de **dérogation à la durée minimale de travail hebdomadaire dans le cadre d'un temps partiel** (24h hebdomadaires) : pour les **salariés ayant atteint l'âge leur permettant de bénéficier du dispositif de retraite progressive** (pour rappel, cet âge sera fixé par décret, à paraître) – Art. L.3123-7 CT, modifié



Le bénéfice de cette durée de travail dérogatoire n'est pas automatique mais **subordonné à une demande du salarié.**

*N.B. : Pas de précisions dans le texte sur la forme et le contenu de la demande (écrite, motivée ...?)*



Le bénéfice de cette dérogation est **seulement subordonné à une condition d'âge** et pas au bénéfice effectif du dispositif de retraite progressive.

**L'employeur a l'obligation d'informer chaque année le CSE** du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail à temps partiel accordées, notamment, sur ce fondement.

## PROCÉDURE DE PASSAGE À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS RÉDUIT



Le salarié ayant atteint l'âge lui permettant de bénéficier du dispositif de retraite progressive adresse une demande à son employeur à travailler à temps partiel ou à temps réduit (FAJ) dans des conditions fixées par décret.



L'employeur dispose d'un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande, pour répondre au salarié.

À défaut de réponse écrite et motivée, à l'issue de ce délai, l'accord de l'employeur est réputé acquis.



La réponse de l'employeur doit être écrite et motivée. Son refus doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise (aucun autre motif de refus n'est admis).



L'application de ces dispositions est **seulement subordonnée à une condition d'âge** et pas au bénéfice effectif du dispositif de retraite progressive.



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR DÉPART À LA RETRAITE OU MISE À LA RETRAITE

## ENCADREMENT DU VERSEMENT DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

De nouvelles précisions introduites dans le Code du travail :  
« Chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite.  
L'indemnité est attribuée lors de la **première liquidation complète** de la retraite ».



- Au jour du **départ définitif à la retraite** du salarié en retraite progressive
- *Quid pour le cumul emploi retraite ?*
  - Au moment de l'entrée dans le dispositif pour les assurés ne pouvant pas acquérir de nouveaux droits
  - Au moment de la sortie du dispositif (=départ définitif à la retraite) pour les assurés pouvant acquérir de nouveaux droits.





2  
Projets de texte en cours  
—  
LA PRÉSOMPTION DE  
DÉMISSION : POINT SUR LE  
PROJET DE DÉCRET

## CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSUMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE (1/4)

Nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail

« Le salarié qui a *abandonné volontairement son poste* et ne reprend pas le travail après avoir été *mis en demeure* de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, *dans le délai fixé par l'employeur*, est *présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai*.

*Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.*

*Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par **décret en Conseil d'État**. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. ».*

Objectif poursuivi : limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste lorsqu'ils souhaitent que leur relation de travail cesse, tout en étant indemnisé par l'assurance chômage



**Ces nouvelles dispositions ne pourront être mises en œuvre qu'après la publication d'un décret. Elles ne sont donc pas encore applicables à ce jour.**

## CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSUMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE (2/4)

Projet de décret. Une deuxième version du projet de décret serait en cours de préparation.

« *Lorsque l'employeur constate que le salarié a abandonné volontairement son poste, il peut, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, mettre en demeure le salarié de reprendre son poste.*

*Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours calendaires. Ce délai commence à courir à compter de la première présentation de la mise en demeure adressée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge »*

### À RETENIR



Le décret n'est pas entré en vigueur.



La mise en demeure de reprendre son poste devra être envoyée par LRAR ou remise en main propre contre décharge.

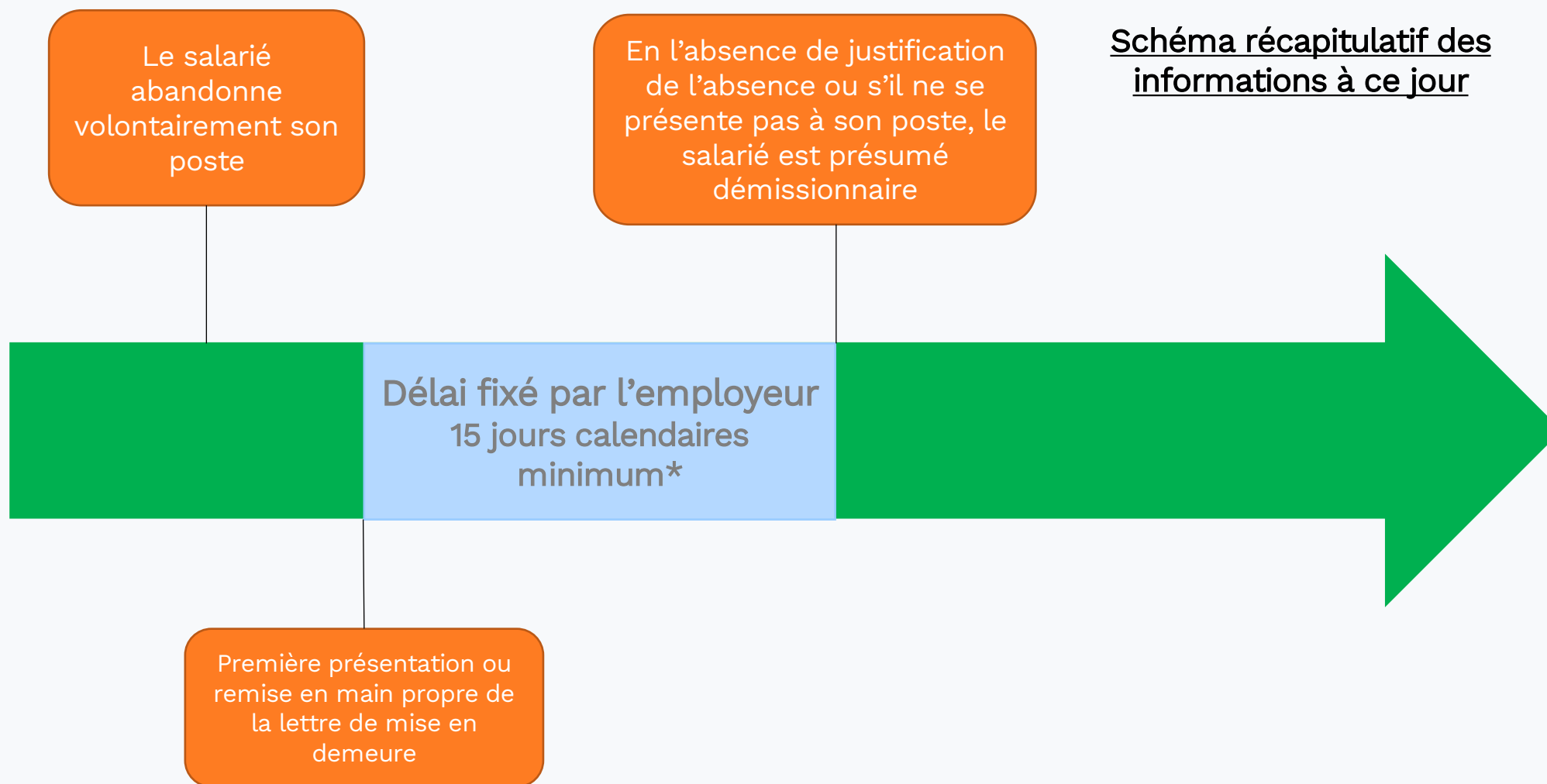


L'employeur fixera le délai à l'issue duquel le salarié est présumé démissionnaire. Ce délai ne pourrait être inférieur à 15 jours calendaires.



Ce délai ne commencerait à courir qu'à compter de la première présentation de la mise demeure par LRAR ou de la lettre remise en main propre contre décharge.

## CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSUMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE (3/4)





# CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRÉSUMPTION SIMPLE DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE (4/4)

## Les questions qui demeurent en suspens

- Le salarié présumé démissionnaire doit-il effectuer un préavis ? **OUI** selon la DGT.
- À partir de quand commence à courir le préavis ?
- Comment doit se matérialiser la rupture ? Envoi d'un nouveau courrier au salarié indiquant qu'il est présumé démissionnaire ?
- Quid en cas de retour du salarié dans l'entreprise après l'expiration du délai fixé par l'employeur (minimum 15 jours calendaires) ?
- Sera-t-il toujours possible de licencier un salarié pour absence injustifiée ?

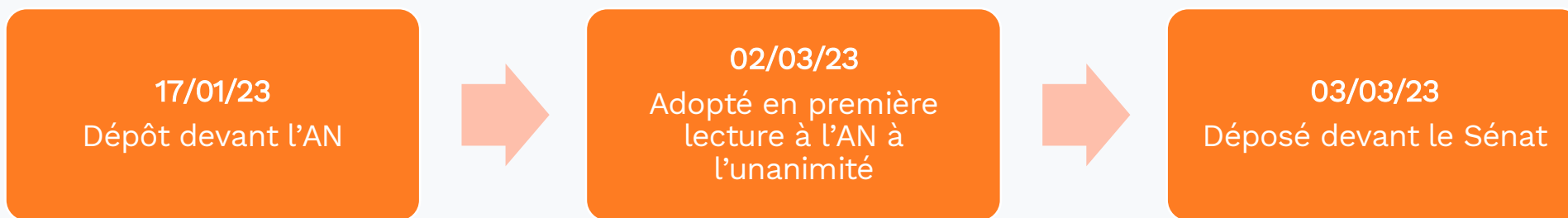


La DGT nous a indiqué qu'un « Questions/Réponses » dédié à la nouvelle présomption de démission sera publié concomitamment au décret.



# PROPOSITION DE LOI VISANT À RENFORCER LA PROTECTION DES FAMILLES D'ENFANTS ATTEINTS D'UNE MALADIE OU D'UN HANDICAP OU VICTIMES D'UN ACCIDENT D'UNE PARTICULIÈRE GRAVITÉ (1/3)

- Point d'attention : le travail parlementaire est en cours = les éléments présentés ce jour ne sont donc pas en vigueur.



## AUGMENTATION DES CONGÉS POUR CERTAINS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX (2/3)

- Les salariés des TP bénéficient d'autorisations d'absences légales et conventionnelles lors de la survenance de certains évènements familiaux ([Cf. article FNTF](#)).
  - Dispositions actuelles

Évènements		Nombre de jours actuel
Décès d'un enfant	Enfant < 25 ans	7 jours ouvrés
	Enfant ≥ 25 ans	5 jours ouvrables
	Enfant lui-même parent	7 jours ouvrés
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant		2 jours ouvrables

L'objectif de la PPL est d'augmenter le nombre de jours d'autorisation d'absence :

- 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables pour la survenue d'un handicap.

*N.B. : une imprécision rédactionnelle conduit, dans le projet de texte, à augmenter le nombre de jours uniquement en cas de décès d'un enfant âge d'au moins 25 ans. Ce point sera certainement corrigé au cours de la navette parlementaire.*



Les CCN TP étant soit silencieuses, soit moins favorables que ces futures dispositions légales, il conviendra d'appliquer lesdites dispositions légales.

## AUTRES MESURES ENVISAGEES (3/3)

### Télétravail pour les salariés aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche

- ➔ Si l'employeur ne dispose ni d'accord collectif ni de charte mettant en place le télétravail : il ne pourra refuser l'accès au télétravail sans motiver son refus.
- ➔ Si l'employeur dispose d'un accord collectif ou d'une charte : ces derniers devront contenir les modalités d'accès au télétravail de ces salariés.

### Protection des salariés pendant un congé de présence parentale

- ➔ L'employeur ne pourra rompre le contrat de ces salariés que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.



3  
Focus sur les mesures  
« paie »  
—  
MONTANT NET SOCIAL



## MONTANT NET SOCIAL

Qu'est-ce que c'est ?

- C'est le **revenu net** après déduction de l'ensemble des **prélèvements sociaux obligatoires**.

À quoi sert-il ?

- Il doit **faciliter l'accès aux prestations sociales** en permettant d'identifier le revenu de référence des salariés à prendre en compte pour la détermination de leur droit ou le calcul du montant de certaines prestations tels que la prime d'activité ou le RSA (revenu de solidarité active).

Comment le calculer ?

- Il s'agit de la différence entre les différentes sommes dues en contrepartie ou à l'occasion du travail et le total des cotisations et contributions sociales versées par le salarié.

Quand devra-t-il figurer sur le bulletin de paie ?

- **Obligatoire dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023.**
- Des modèles de bulletins de paie sont disponibles (cf. notre article).

Où me renseigner ?

- Le Ministère du travail a mis en ligne une [Foire Aux Questions](#).





## COTISATION CHÔMAGE-INTEMPÉRIES – 78<sup>ÈME</sup> CAMPAGNE

- 78<sup>ème</sup> campagne : 1<sup>er</sup> avril 2023 – 31 mars 2024

CHAMPS	TAUX	ASSIETTE
Gros-œuvre & Travaux Publics	0,68%	Ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, déduction faite pour chacun d'eux d'un abattement dont le montant est fixé annuellement par arrêté ministériel
Second œuvre *	0,13%	

- Abattement : 90 168 €

*\* Une même entreprise peut, selon ses activités, bénéficier des deux taux, sous réserve que le personnel soit occupé exclusivement à l'une ou l'autre de ces activités et que les comptabilités correspondantes soient distinctes. À défaut, les cotisations sont appelées au taux lié à l'activité principale.*




## DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE

### Rendez-vous avec la Direction de la Sécurité Sociale (03/03/23)

Extrait Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale, rubrique « Frais professionnels », paragraphe n°2320

*« Par tolérance, à compter de ces mêmes dates et pour ces cinq secteurs, pour accompagner l'extinction du dispositif et la mise en place de modalités de remboursement des frais professionnels de droit commun, l'ensemble des remboursements de frais professionnels définis par l'arrêté du 20 décembre 2002 peut faire l'objet d'un cumul avec la déduction forfaitaire spécifique. **Le cas échéant, l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais professionnels et des prises en charge directes par l'employeur n'est pas obligatoire avant l'application de la déduction forfaitaire spécifique.** »*

 Confirmation orale de l'interprétation de ce paragraphe : **possibilité de faire de la DSS « sans frais »**, c'est-à-dire d'exclure tous les frais professionnels visés par l'arrête du 20 décembre 2002 pris en charge par l'employeur (frais réels, allocations forfaitaires ou prises en charge directes) avant application de l'abattement.

 Interprétation avantageuse pour les entreprises.

 La FNTF a également demandé que l'indemnité forfaitaire de transport prévue par les CCN Bâtiment et Travaux publics (IPD) qui ne figure pas dans l'arrêté de 2002 puisse aussi bénéficier de la DFS sans frais.

Cela implique une clarification du BOSS.



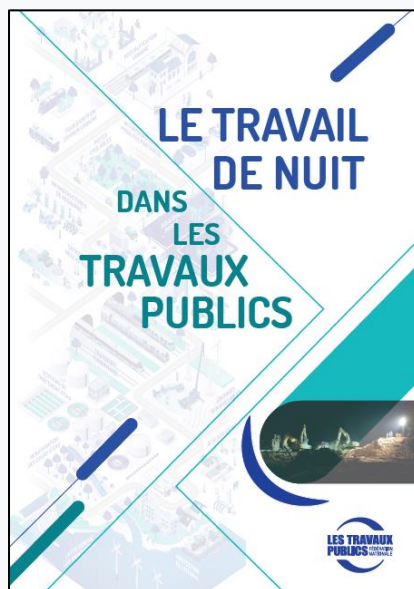
# 4

## Présentation des dernières publications de la FNTP

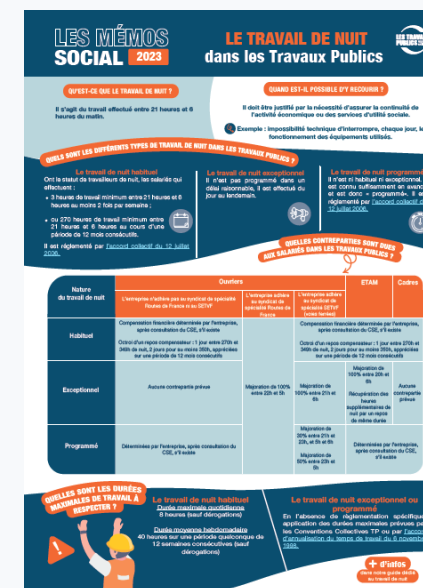
# TRAVAIL DE NUIT

## Une infographie

### Un guide complet



- Présentation des différents types de travail de nuit, du régime juridique, des modalités de recours et des contreparties applicables.
- Disponible sur le kit social.
- Envoi par Flash TP le 08/03.



- Résumé des différents régimes de travail de nuit.
- Disponible sur le site internet de la FNTF.
- Envoi par Flash TP le 08/03.

# HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Un support powerpoint

- Présentation des règles légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires avec des schémas les illustrant.
- Disponible sur le kit social.
- Envoi par Flash TP le 14/03.



Une infographie

**LES MÉMOS SOCIAL 2023 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES dans les Travaux Publics**

**AVERTISSEMENT**  
Les heures supplémentaires dans les Travaux Publics sont réglementées par les Conventions Collectives et les dispositions légales. Les entreprises de Travaux Publics ayant leur propre accord d'entreprise sur le sujet ne sont pas concernées par cette infographie.

**QU'EST-CE QU'UNE HEURE SUPPLÉMENTAIRE ?**  
Toute heure effectuée au-delà de 35 heures par semaine.

**QUELS SALAIRES PEUVENT ÊTRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**  
Tous les salariés à l'exécution d'un cadre de travail, qui satisfont un certain nombre de critères (niveau de diplôme, durée de service, etc.) sont concernés. Les heures supplémentaires sont attachées dans la limite du contingent annuel.

**PAIEMENT DU REPOS D'UN SAISI ?**  
Non, les heures supplémentaires sont attachées dans la limite du contingent annuel.

**COMMENT SONT-ELLES RÉMUNÉRÉES ?**  
• Soit par le paiement d'une majoration de salaire de 50% de la 36<sup>ème</sup> heure à la 37<sup>ème</sup> heure incluse puis de 50% à partir de la 38<sup>ème</sup> heure.  
• Soit par un repos compensatoire équivalent, sous réserve, dans les entreprises dépourvues de dispositif collectif que le comité social et économique (CSE) n'y oppose pas.  
• Soit par une combinaison des deux.

**Exemple**  
**La 36<sup>ème</sup> heure de travail peut :**

- Être payée au taux normal de salaire avec une majoration de 50%.
- Ou donner lieu à un repos compensatoire d'1 heure et 15 minutes.
- Ou être payée au taux normal de salaire et donner lieu à un repos compensatoire de 15 minutes.
- Ou être majorée de 20% et donner lieu à un repos compensatoire d'1 heure.

**LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES SOUMISES À CHARGES SOCIALES ?**  
Oui, mais certaines entreprises peuvent déduire un montant forfaitaire de leurs cotisations patronales qui varie en fonction de leur effectif.

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	DÉDUCTION FORFAITAIRE PATRONALE
Moins de 20 salariés	1,00 € par heure effectuée
Au moins 20 salariés à moins de 200 salariés	0,50 € par heure effectuée

**QU'EST-CE QUE LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**  
Il s'agit du volume d'heures supplémentaires qui peut être effectué par un salarié sur une année civile, sur simple information du CSE. Il est de **100 heures** dans les Travaux Publics.

**Est-il possible de le dépasser ?**  
Oui, mais cela nécessite la demande (autorisation à l'inspecteur de travail pour dépasser le contingent).

**À quel son dépassement donne-t-il droit ?**  
À une contrepartie obligatoire au repos qui s'ajoute à la rémunération des heures au taux majoré (sauf au repos compensatoire équivalent).

**Quels sont les droits de la contrepartie obligatoire en repos ?**

- Pour les Douvres et les ETAM : 100 %.
- Pour les Carrières : 150 % dans les entreprises de plus de 20 salariés et 50 % dans les entreprises de 20 salariés au plus.

**LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES DOIVENT ÊTRE PAYÉES LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**  
Au cours du mois où elles sont effectuées.

**QUEL EST LE DÉLAI DE PAIEMENT ?**  
Le nombre d'heures supplémentaires et leur taux en dessous de 15 jours ouvrés. Distinctes les heures réalisées et les heures différées.

**➤ d'infos**  
sur le kit social dans votre support de présentation

- Résumé du régime des heures supplémentaires : décompte, salariés concernés, rémunération, contingent etc.
- Disponible sur le site internet de la FNTP.
- Envoi par Flash TP le 14/03.

## DERNIÈRES PUBLICATIONS SOCIALES DE LA FNTTP (1/2)

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site FNTTP.fr
  - *Bulletins d'informations*
    - [Les stagiaires dans les Travaux Publics](#) (mise à jour du 2 février 2023)
    - [Activité partielle de longue durée \(APLD\)](#) (mise à jour du 2 mars 2023)
  - *Articles*
    - [Arrêts « Covid-19 » : fin du dispositif d'indemnisation dérogatoire](#) (30 janvier 2023)
    - [Elections du CSE : électorat et éligibilité](#) (3 février 2023)
    - [La cotisation de chômage-intempéries](#) (mise à jour du 9 février 2023)
    - [Le montant net social : une nouvelle rubrique sur le bulletin de paie](#) (21 février 2023)
    - [Charte du cotisant contrôlé URSSAF](#) (mise à jour du 7 mars 2023)

## DERNIÈRES PUBLICATIONS SOCIALES DE LA FNTP (2/2)

- **Publications réservées aux adhérents sur le Kit social ([Lien d'accès](#))**
  - *Guide sur le travail de nuit (2 mars 2023)*
  - *Support sur les heures supplémentaires (2 mars 2023)*
  - *Actualisation du support d'informations et du modèle d'accord collectif relatifs à l'activité partielle de longue durée (APLD) (6 février 2023)*
  - *Actualisation de la foire aux questions sur les indemnités de petits déplacements (2 février 2023)*
  - *Support de présentation du Webinaire du social n° 4 du 27 janvier 2023 (31 janvier 2023)*



## PUBLICATIONS À VENIR



### Foire aux questions

- ✔ Congés payés
- ✔ Indemnités de grands déplacements



### Infographie

- ✔ Congés payés



### Modèle

- ✔ Accord collectif relatif aux astreintes

# Webinaire



MERCI DE VOTRE ATTENTION  
Le prochain Webinaire aura lieu le **26 mai 2023**