

LE CHIFFRE A LA UNE

30%

La Loi sur la réforme des retraites qui doit être examinée par le Conseil constitutionnel prévoit de supprimer le forfait social de 20% sur les indemnités de rupture conventionnelle et de le remplacer par une contribution unique au taux de 30%.

L'objectif du Gouvernement est de rendre la RC moins attrayante alors que les statistiques démontrent un pic de RC dans les trois avant l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

La classification du salarié ne doit pas être choisie à la légère !

Dans le cadre des audits que nous réalisons nous constatons souvent que les classifications conventionnelles attribuées aux salariés ne correspondent pas ou plus aux fonctions réellement exercées. Dans les TPE/PME la classification est ainsi trop souvent choisie sans véritable analyse des fonctions et responsabilités du salarié ce qui peut aboutir à un sur-classement.

Or, la Cour de cassation a rappelé que l'employeur doit accorder au salarié une rémunération correspondant à son coefficient et non aux fonctions réellement exercées.

Le salarié dont la classification a été surévaluée est donc en droit de solliciter un rappel de salaire au regard des minimas conventionnels (Cass. Soc., 1er mars 2023, n°21-25.376).

Notre conseil : Faites vous accompagner lors de la rédaction du contrat de travail et ne sous estimez pas l'importance de la classification à retenir !



L'ACTU DU CAB'



Le prochain Webinar du cabinet aura lieu le 14 avril de 12h15 à 13h sur le thème "Adapter la durée du travail aux besoins de votre entreprise"
L'inscription est gratuite et ouverte à tous !

L'INFO DE LA SEMAINE

Lorsque l'employeur attribue des tickets-restaurant à ses salariés sa participation au financement des titres est exonérée de cotisations sociales et d'IR à la condition :

- d'être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre,
- et d'être inférieure à un montant fixé pour 2023 à 6.50 euros.

En cas de dépassement de ces plafonds nous savons déjà que la fraction excédentaire est réintégrée dans l'assiette des cotisations. Mais dans une actualisation du 16 mars le Bulletin Officiel de la Sécurité Social alerte les entreprises qu'en cas de participation inférieure à 50% de la valeur du titre restaurant la totalité de la participation patronale doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales !

Il faut donc veiller à bien respecter ce plancher de 50%.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-En principe le licenciement pour faute grave ne donne pas droit au paiement d'une indemnité de licenciement. Toutefois si la CCN applicable prévoit le versement d'une indemnité conventionnelle en excluant uniquement l'hypothèse de la faute lourde, le salarié licencié pour faute grave est en droit de solliciter le versement de cette indemnité. Moralité, attention à la rédaction de vos accords et CCN ! (Cass. Soc., 8 mars 2023, n°21-16.687).

-Lorsque le salarié sollicite la condamnation de son ex-employeur au paiement d'une indemnité de licenciement le salaire de référence à prendre en compte pour son calcul correspond à la rémunération qu'il aurait dû percevoir et non celle qu'il a effectivement perçue. S'il obtient en parallèle gain de cause sur des rappels de salaire ces sommes doivent donc être réintégrées dans le salaire de référence ce qui peut changer considérablement la donne (Cass. Soc 15 mars 2023, n°21-16.056)

-Lorsque l'employeur consent un investissement financier important dans la formation de son salarié il peut poser en condition la signature d'une clause de dédit-formation par laquelle le salarié s'engage à rembourser les frais de formation en cas de rupture du contrat à son initiative avant un certain délai. Attention, si le contrat est rompu par l'effet d'une RC la clause n'est pas applicable puisque par principe la RC n'est imputable à aucune des Parties (Cass.Soc., 15 mars 2023, n°21-23.814).

-La simple mention sur le bulletin de paie du paiement du salaire ou de l'indemnité CP ne suffit pas à justifier de la réalité des versements. En cas de litige l'employeur devra démontrer avoir effectivement payé ces sommes via par exemple un talon de chèque ou un relevé bancaire (Cass. Soc., 1er mars 2023, n°21-19.497).