

Nouveautés sociales #13



Journée de solidarité, nous faisons le point :

La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire destinée à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Pour les salariés, cette journée n'est pas rémunérée. Les employeurs doivent verser une contribution de solidarité autonomie.

Généralement, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées soit par un accord d'entreprise, soit par un accord d'établissement ou convention collective applicable au sein de votre entreprise.

L'accord collectif peut indiquer le jour férié concerné par la journée de solidarité, autre que le lundi de Pentecôte. Il peut également prévoir le fractionnement des 7 heures de travail sur une année civile.

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement concernant la journée de solidarité doivent être fixées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

[Pensez à nous indiquer votre choix dans les variables de paie de mai.](#)



**Rupture conventionnelle :
ce qui change au 1er
septembre 2023**



**Bulletin de salaire et
"montant net social" :**

Actuellement, lorsqu'une rupture conventionnelle est conclue, l'indemnité versée au salarié est soumise à un régime social différent, afin qu'il puisse bénéficier d'une retraite de base ou non.

Si le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture est soumise au forfait social de 20 %, à la charge exclusive de l'employeur. S'il peut en bénéficier, dans ce cas, l'indemnité sera soumise aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG/CRDS, dès le premier euro.

La loi du 20 mars 2023 supprime le forfait social et le remplace par une contribution unique de 30 %, à la charge de l'employeur. Cette contribution unique s'appliquera quelle que soit la situation du salarié au regard de la retraite.

Une rupture conventionnelle vous coûtera alors plus cher si le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite et reviendrait au même coût qu'une mise à la retraite de votre salarié.

[Pour en savoir plus](#)

Dans la Newsletter de février dernier, nous avons évoqué le « montant net social » qui devrait apparaître sur les bulletins de paie de vos salariés à partir du 1er juillet 2023.

Nous pouvons désormais vous apporter quelques précisions.

Le « montant net social » devra être obligatoire à partir du 1er juillet 2023, cependant une période de transition est tolérée jusqu'au 31 décembre 2024.

Les entreprises effectuant le décalage de paie peuvent disposer d'un délai supplémentaire d'un mois pour le mettre en place.

Le « montant net social » n'est ni défini en fonction de l'assiette fiscale, ni en fonction de l'assiette sociale.

Sa mise en place s'accompagne par un profond changement de l'architecture du bulletin de paie.

[Foire aux questions](#)

Cabinet Interacto
12 rue Fleury
76120 LE GRAND QUEVILLY
social@interacto.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)



© 2020 INTERACTO