

## Nouveautés sociales #15



Comme évoqué dans nos newsletters précédentes, c'est à partir du 1er juillet 2023 que le « montant net social » apparaîtra sur les bulletins de salaire.

Pour cela, le gouvernement met à disposition des employeurs un kit de communication pour informer leurs salariés de l'apparition de ce nouveau montant sur leur bulletin de salaire.

Vous trouverez ci-dessous les liens de téléchargement :

- [Diaporama de présentation : Le montant net social](#)
- [Modèle de courrier de présentation du Montant net social à destination des salariés](#)
- [Brochure explicative : Le montant net social](#)



### Nouveau taux pour le versement mobilité

Le versement mobilité est une contribution permettant le financement des transports en commun, due pour les entreprises comptant plus de 11 salariés et situées dans une zone où le versement est institué.

Les changements du taux de



### Nouvelles obligations du partage de la valeur

Le 29 juin 2023, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi relatif au partage de la valeur dans les entreprises, transposant l'accord national interprofessionnel (ANI), conclu le 10 février dernier.

Deux mesures visant à généraliser les mécanismes de redistribution des

versement mobilité, interviennent deux fois par an ; à savoir le 1er janvier et le 1er juillet.

Vous pouvez consulter le dernier tableau récapitulatif des taux avec les agglomérations concernées ci dessous :

[Pour en savoir plus](#)

bénéfices aux salariés sont à prendre en compte :

- A partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles réalisent un bénéfice significatif : bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.

Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement, d'un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur.

- Les entreprises de plus de 50 salariés devront négocier une redistribution en cas de bénéfice exceptionnel.

[Pour en savoir plus](#)

## Protection des salariées victimes de fausses couches

Par l'intermédiaire de la loi n°2023-567 du 7 juillet 2023, l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche instaure deux nouvelles protections pour les salariées qui en sont victime.

Sa publication entraine la suppression du délai de carence de 3 jours pour le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail suite à une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée.

Cette disposition est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date déterminée par décret, au plus tard à partir du 1er janvier 2024.

Seconde mesure de protection, l'impossibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines qui suivent l'interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14ème et la 21ème semaine d'aménorrhée incluses.

Cependant, l'employeur pourra tout de même rompre le contrat d'une salariée en cas de faute grave ou en cas d'impossibilité de maintien dans l'entreprise pour un motif étranger à l'interruption spontanée de la grossesse.

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