

La newsletter mensuelle d'actualité RH de RHunning

DANS CE NUMÉRO #1

- Les actus à ne pas manquer
- Les chiffres RH du mois
- Le focus RH du mois
- L'actu de RHunning



Les actus à ne pas manquer

Pour les services RH, janvier rime avec ... nouveaux paramétrages de paie. A noter cette année :

Nouveau taux du SMIC (+ 1,81 %) : 11,27 € bruts de l'heure (1.709,28 € pour 35 H hebdomadaires). Compte tenu de l'inflation, de nouvelles revalorisations devraient intervenir en 2023.

Nouveau plafond de sécurité sociale (+ 6,9%) : 43.992 € / an 3.666 € / mois ; 202 € / jour. Après plusieurs années sans augmentation, cette revalorisation importante va augmenter mécaniquement la masse salariale chargée qu'il s'agisse des charges sociales (réduction de la part de rémunération supérieure au plafond soumise à des taux de cotisations moins importants ; augmentation des cotisations indexées sur le plafond ; cotisations minimales des indépendants ...) ou de certaines rémunérations (gratification stagiaires).

Réduction générale bas salaires Fillon : Les valeurs maximales du coefficient de réduction applicable aux employeurs est modifié pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1/01/23.

Modification des taux neutres de prélèvement à la source : La loi de finances pour 2023 revalorise les tranches des barèmes d'application du taux neutre.

Frais professionnels : le seuil d'exonération patronal maximal des [titres restaurants](#) est porté à 6,50 € (5,92 € auparavant) ; les barèmes des [indemnités de grand déplacement](#) et de [mobilité professionnelle](#) et de l'indemnité forfaitaire de télétravail (10,10 € / H) sont revalorisés. Le montant du [Passe Navigo](#) est porté à 84.10 €/mois.

Indemnité complémentaire activité partielle : elle devient assujettie à charges sociales à partir du 1/01/23, étant considérée comme un revenu d'activité et non plus comme un revenu de remplacement.

Les chiffres RH du mois

372.100

Le nombre de postes à pourvoir en France au 3^{ème} trimestre 2022.

En augmentation dans le tertiaire marchand (+6 %) et la construction (+4 %) ; en recul dans l'industrie (-6 %) et le tertiaire non marchand (-1 %).

- 51 %

La baisse du nombre de salariés en activité partielle entre le 2^{ème} et le 3^{ème} trimestre 2022.

76 000 salariés bénéficieraient en moyenne chaque mois de l'activité partielle.

Le focus RH du mois

Encadrer le recours au télétravail : une bonne résolution pour 2023 ?

On estime à environ 30 % la proportion des salariés qui télétravaillent de manière régulière en France, et à 45 % les entreprises qui autorisent cette pratique dans leur structure. Pour les postes permettant le télétravail, la moyenne est aujourd'hui d'environ 2,5 jours de travail par semaine.

La crise du Covid a entraîné une accélération sans précédent du recours au télétravail. Du jour au lendemain, le travail à distance est ainsi devenu la norme pour de nombreux salariés. Mais si le télétravail est aujourd'hui devenu un critère indispensable d'attractivité pour les entreprises, force est de constater qu'il a **souvent été déployé dans l'urgence, sans réelle concertation avec les salariés ou les partenaires sociaux, ni mesure des incidences sur la charge de travail ou le bien-être des salariés.**

Plusieurs études récentes montrent que le recours au télétravail n'est pas toujours la panacée et qu'il peut entraîner une dégradation des relations professionnelles, des difficultés pour les managers, une charge de travail trop importante ou encore un mal être pour les salariés. Bien évidemment, les situations sont très variables en fonction du mode de management en vigueur, des fonctions occupées et du degré d'autonomie des salariés concernés.

On constate aujourd'hui une volonté dans de nombreuses structures d'encadrer les modalités de recours au télétravail, par la conclusion d'une charte ou d'un accord collectif sur le sujet. Il s'agit de répondre au double objectif de performance et d'amélioration de la qualité de vie des salariés, en favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, tout en maintenant le lien social.

A l'heure où de nombreuses entreprises ont des difficultés de recrutement ou de fidélisation, mettre en place une charte ou un accord d'entreprise sur le télétravail est l'occasion d'en faire un réel atout d'attractivité et de performance. Il s'agit de définir clairement les règles concernant :

- Les conditions d'éligibilité et le nombre de jours concernés
- Les modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail (notamment le droit à déconnexion)
- Et les droits et obligations du salarié dans le cadre du télétravail (utilisation des équipements, durée du travail, assurance, équipements mis à disposition et compensations financières éventuelles).

Se faire accompagner par un professionnel RH sur ce sujet permet de mettre en place un cadre sécurisé et pérenne.

L'actu de RHunning

Outils RH

Des outils pour vous sécuriser et vous faire gagner du temps...

Actualisation 2023 de nos [check-lists de conformité RH](#)

- Obligations sociales
- Gestion RH

Formation

De nouveaux sujets au catalogue qui pourraient vous intéresser...

- Appliquer la nouvelle CCN métallurgie, quels changements ?
- Mener une mission d'audit des contrats de travail : les points clés

Blog RHunning.fr

Des articles qui pourraient vous intéresser...

- [Les enjeux du renouvellement du CSE](#)
- [Nouvelles obligations d'information lors de l'embauche](#)
- [Audit des contrats de travail](#)
- [Les questions à se poser avant de changer de mutuelle d'entreprise](#)
- [Accompagnement RH à cout réduit ? c'est possible avec la PCRH !](#)
- [Pourquoi est-il si difficile d'organiser les entretiens professionnels obligatoires ?](#)



<https://rhunning.fr>



ng@rhunning.fr



07.50.66.45.91

Nous sommes à votre disposition pour tout besoin de mise en conformité RH , conseil, formation.