

Augmentation au 1^{er} juillet 2022 et Fin de contrat anticipée

1-Augmentation des minimums et des cotisations Ircem et prévoyance



Attention tous les salariés doivent être augmentés en net. Vous n'avez pas d'avenant à rédiger lorsque l'augmentation du salaire net est liée aux obligations légales.

La modification des salaires horaires minimums

L'avenant n°1 à l'annexe n° 6 de la nouvelle convention collective relatif aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur a été étendu par arrêté du 23 mai 2022 et publié au Journal Officiel le 14 juin 2022.

Ce que vous devez faire pour le calcul du mois de juillet 2022 si votre salarié est en dessous des minimums :
Vous devez augmenter le salaire net des salariés au CESU qui ont un salaire inférieur aux minimums, Vous n'avez pas d'avenant à rédiger.

Congés payés inclus :

Min Conventionnel CP inclus	NIV 1	NIV 2	NIV 3	NIV 4	NIV 5
Salaire horaire net après le 01/05/2022 €	9,32	9,32	9,32	9,42	9,56
Salaire horaire net après le 01/07/2022 €	9,33	9,33	9,35	9,51	9,65

Source Fepem inclus l'augmentation de la cotisation IRCEM prévoyance

Congés payés non inclus :

Min Conventionnel CP non inclus	NIV 1	NIV 2	NIV 3	NIV 4	NIV 5
Salaire horaire net après le 01/05/2022 €	8,48	8,48	8,48	8,57	8,72
Salaire horaire net après le 01/07/2022 €	8,49	8,49	8,51	8,64	8,78

Source Fepem inclus l'augmentation de la cotisation IRCEM prévoyance

Modification de la cotisation Ircem prévoyance

A compter du 1er juillet 2022, la cotisation Ircem prévoyance est modifiée de la façon suivante :

- La part patronale passe de 1,45% à 1,55% (dont : 1,20% au titre de la prévoyance, 0,25% au titre du fonds du paritarisme et 0,10% au titre du FIVED) ;
- La part salariale passe de 1,12% à 1,04%.

La diminution de la part salariale a pour effet une légère augmentation du salaire net de votre salarié, pour tous les salariés.

Ce que vous devez faire pour le calcul du mois de juillet 2022 si votre salarié est au-dessus des minimums:

Vous devez augmenter le salaire net de tous les salariés au CESU. Pour cela vous devez :


- 1. Reprendre le brut indiqué dans le contrat de travail ou avenant du salarié*
- 2. Utiliser le simulateur Brut/Net CESU qui a été mis à jour*
- 3. Le montant net indiqué sur le simulateur est le nouveau net de votre salarié*

Vous n'avez pas d'avenant à rédiger.

Accueil > Estimateurs > Convertisseur Brut / Net 🔍 📄 📧 📱

Les champs marqués d'un astérisque (*) sont obligatoires.

Convertisseur
Brut / Net



Salaire * €

Ce champ est obligatoire

Type de salaire *
brut ▼

Zone géographique de l'emploi *
Métropole (hors Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) ▼

Convertir le salaire

2-Fin de contrat anticipée proposé par Nicole & Colette

Nous avons mis en place une offre afin de répondre à une préoccupation chez les MJPM en matière de gestion des salariées du particulier employeur en cas de fin de contrat.

Comment gérer la fin de contrat des salariés de nos protégés et particulièrement lors du décès du protégé ?

Dans de nombreuses situations, vous vous sentez la responsabilité de traiter certains sujets malgré le décès du protégé et en outre la fin de contrat des salariés. **Cependant, au jour du décès votre rôle s'arrête.**

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la convention collective dans une partie de sa rédaction nous permet de vous proposer une offre plus complète, avec la signature des documents en cas de décès de l'employeur. La convention dit que les documents doivent être remis par les ayants droit ou à défaut **un tiers**.

Notre proposition est :

**Vous nous mandatez, avant le décès de votre protégé, pour réaliser la fin de contrat du salarié.
Fin de contrat anticipée pour toutes causes**

Cette prestation inclus toutes les causes de fin de contrat qui pourraient arriver. Il peut se produire entre la mise en place de cette prestation et le décès du protégé d'autres éventualités (démission, licenciement, abandon de poste, demande de rupture conventionnelle).

Nous perdrons en charge l'intégralité des démarches sauf la signature des documents.

Nous pourrons signer les documents dans le cadre uniquement d'une fin de contrat pour décès.

Nos conditions générales vont s'adapter et indiquer que lors du décès, à défaut d'autres tiers, nous sommes le signataire des documents de fin de contrat.

La prise en charge d'une fin de contrat classique, le coût varie entre 180 € et 600€ TTC en fonction du type de fin de contrat et de l'ancienneté du salarié.

La fin de contrat anticipée est proposée au coût de 360€ TTC et recouvre **tous les cas de fin de contrat**

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions.