Newsletter RH

BULLETIN D'INFORMATIONS OCT-DEC 2021

FORMATION ET ALTERNANCE

LES AIDES EXCEPTIONNELLES À L'ALTERNANCE SONT PROLONGÉES JUSQU'AU 30 JUIN 2022

Pour bénéficier de cette aide, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à une condition spécifique :

- Atteindre au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle ;
- Atteindre au moins 3% d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10% d'alternants.

Donc c'est sur l'année 2023 qu'il faudra se situer pour vérifier si l'entreprise respecte son quota d'alternants.

L'entreprise qui a bénéficié de l'aide devra adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de cet engagement au plus tard le 31 mai 2024.

L'aide à l'embauche d'un jeune en alternance est de 8 000€ maximum.

UTILISER LE CPF DANS SA POLITIQUE DE FORMATION : CRÉDIT CPF INSUFFISANT ET ABONDEMENT EMPLOYEUR

La formation choisie par le salarié peut présenter un coût supérieur au montant de droits dont il dispose sur son CPF. En cas de crédit insuffisant, le salarié peut demander à l'employeur le versement d'un abondement (c. trav. art. L. 6323-4, II). Et l'employeur peut aussi proposer de lui-même un complément de financement.

Cependant, l'employeur ne peut exiger ni une garantie de formation en contrepartie, ni un remboursement de son abondement si le salarié ne suit pas la formation envisagée. L'employeur se rend sur « l'Espace des Employeurs et des Financeurs » (EDEF) (moncompteformation.gouv.fr) et utilise la téléprocédure «Attribuer des dotations». Il identifie le salarié bénéficiaire et verse l'abondement par virement. Une fois le paiement reçu par la Caisse des dépôts et consignation (CDC), le montant de l'abondement est inscrit sur le CPF du salarié.

LE REMBOURSEMENT D'UN TEST COVID

La fin de la gratuité généralisée des tests depuis le 15 octobre 2021 peut amener des employeurs à prendre en charge le coût des tests réalisés par leurs salariés pour se mettre en conformité avec le Pass sanitaire lorsque celui-ci est requis. Cela n'est pas obligatoire, mais rien ne l'interdit.

Le remboursement d'un test COVID peut-il être considéré comme un frais et donc éxonéré de charges ?

Dans une mise à jour de ses questions/réponses, le ministère du Travail a pris position dans le même sens, en indiquant, dans une nouvelle Q/R que **« le coût des tests virologiques ne constitue pas un frais professionnel. L'employeur n'est pas tenu de le prendre en charge ».**

Un employeur prenant en charge le coût d'un test d'un salarié ne pourra pas l'assimiler à un remboursement de frais professionnels.

PROLONGATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

La LFSS 2022 prolonge au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, le dispositif des arrêts de travail dérogatoires pour la partie « sécurité sociale » tel qu'il a été modifié jusqu'à la fin 2021.

ACTIVITÉ PARTIELLE : MESURES PÉRENNISÉES OU PROLONGÉES

La loi de finances pour 2022 pérennise plusieurs mesures d'activité partielle mises en place durant la crise sanitaire [loi 2021-1900 du 30 décembre 2021, JO du 31 :

- L'indemnisation des heures d'équivalence perdues, pour les secteurs et emplois concernés ;

- L'indemnisation des heures supplémentaires structurelles chômées comprises dans le volume d'une convention individuelle de forfait en heures ou d'une durée collective de travail supérieure à 35 h fixée en application d'une convention ou d'un accord collectif ;

CRISE SANITAIRE

- Les règles de calcul des heures indemnisables pour les salariés en forfait annuel en jours ;

- Les règles d'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;

- L'accès à l'activité partielle des salariés non soumis aux dispositions relatives à la durée du travail (ex. : VRP) et, en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement, des cadres dirigeants. Le bénéfice de l'activité partielle pour certaines catégories d'entreprises est prolongé jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard (loi art. 59).

ÉVOLUTIONS LÉGALES

HAUSSE DU SMIC HORAIRE AU 1ER JANVIER 2022

Le SMIC horaire brut passe de 10,48 € à 10,57 € au 1er janvier 2022 en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit une hausse de + 0,9 % par rapport au 1er octobre et de 3,2 % depuis le 1er janvier 2021.

Au 1er janvier 2022, le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé est de :

-1 603,12 € pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires ;

- 1 804,65€ pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39h hebdomadaires avec une majoration de 10 % de la 36e à la 39e h ;

- 1 832,14 € pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 h hebdomadaires avec une majoration de 25 % de la 36e à la 39e h.

À Mayotte, le SMIC horaire brut est relevé de 7,91€ à 7,98€, soit 1 210,30€ par mois pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35h hebdomadaires.

DEMANDER OBLIGATOIREMENT L'HOMOLOGATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE PAR TÉLÉSERVICE

L'employeur et le salarié qui ont négocié une rupture conventionnelle individuelle, pour mettre fin au contrat de travail, doivent alors en obtenir l'homologation par le DREETS. À compter du 1er avril 2022, elle se fera obligatoirement par téléservice, sauf exception (c. trav. art. D. 1237-3-1 nouveau www.teleRC.travail.gouv.fr).

RENOUVELLEMENT DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce congé est de 310 jours ouvrés maximum pris de manière continue ou discontinue, au cours d'une période initiale d'une durée maximale 3 ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap.

Une loi du 15 novembre 2021 prévoit que désormais, le salarié ayant atteint le nombre maximal de 310 jours de congé, avant l'expiration de la période de 3 ans, pourra bénéficier d'un renouvellement de son congé au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident dont l'enfant a été victime, sous conditions.

Ce renouvellement pourra intervenir une seule fois et suppose la présentation d'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant.

RETRAITE PROGRESSIVE ÉTENDUE

Depuis le 1er janvier 2022, la LFSS rend accessible la retraite progressive aux forfaits jours. Un décret doit encore fixer « une quotité de travail comprise entre deux limites », en référence à la durée minimale et maximale de temps partiel. Les mandataires sociaux dits « assimilés salariés » (ex. : gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, présidents du conseil d'administration) bénéficieront également du dispositif, une fois que le décret précisant les conditions de mise en œuvre de la mesure sera paru (LFSS art. 110, I, 4° a et d ; c. séc. soc. art. L. 351-15 modifié).

Le salarié en retraite progressive conserve une activité qui doit être exercée à titre exclusif. Si ce principe demeure, la LFSS prévoit, dans des conditions restant à déterminer par décret, que les salariés ayant soit plusieurs activités salariées à temps partiel, soit plusieurs activités à temps réduit, pourront bénéficier de la retraite progressive (LFSS art. 110, I, 4°, d ; c. séc. soc. art. L. 351-15 modifié).

MESURES SOCIALES DE LA LOI VISANT À ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle fixe de nouvelles règles pour assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes, notamment celles-ci :

- La loi entend notamment améliorer l'accès au télétravail des salariées enceintes en ajoutant une nouvelle mention obligatoire aux accords collectifs et chartes unilatérales sur le télétravail qui devront désormais préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail (c. trav. art. L. 1222-9, II, modifié).

- Les entreprises et les UES d'au moins 50 salariés mesurent chaque année l'écart global de rémunération femmes/hommes sur une période de 12 mois à partir d'une série d'indicateurs.
- La loi insère de nouveaux articles dans le code du travail visant « à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes » (c. trav. art. L. 1142-11 à L. 1142-13 nouveaux). Elle prend aussi des mesures propres aux entreprises d'au moins 1000 salariés.

- La loi prévoit que le versement du salaire par chèque barré ou par virement se fera à l'avenir obligatoirement sur un compte bancaire « dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire ». En outre, le salarié ne pourra pas mandater un tiers pour recevoir son salaire.

METTRE UN TÉLÉPHONE PROFESSIONNEL À LA DISPOSITION D'UN SALARIÉ

L'employeur peut mettre un téléphone (fixe ou mobile) à disposition d'un salarié pour l'exécution de ses tâches. Sauf si cela est prévu par un accord collectif ou le contrat de travail, cette mise à disposition est facultative.

La CNIL invite l'employeur à une tolérance quant à l'utilisation personnelle dudit téléphone. Néanmoins, il est admis que l'employeur réserve l'utilisation du téléphone, confié au salarié, à des fins strictement professionnelles dans des situations particulières. Cette interdiction doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché (c. trav. art. L. 1121-1).

Il est préférable d'inclure cette mise à disposition dans le contrat de travail. Les téléphones offre souvent un accès Web et un accès à la messagerie. Aussi, il est préférable que l'employeur intègre dans le contrat de travail quelques rappels de bon usage :

- L'utilisation d'Internet pour un usage personnel doit être raisonnable ;

- Le salarié doit s'abstenir de diffuser des informations sensibles ou confidentielles sur les activités de l'entreprise, notamment sur les réseaux sociaux ;

- L'utilisation d'Internet doit être réalisée dans le respect des règles de sécurité et des dispositions légales relatives notamment au droit de propriété, à la diffamation, aux fausses nouvelles, aux injures et provocations ;

- Toute connexion Internet via le téléphone doit être conforme aux règles de sécurité et de déontologie en vigueur dans la société et détaillée dans la charte informatique que le salarié s'est engagé à respecter (si c'est le cas).

La clause du contrat peut également indiquer que le salarié qui ne respecte pas ces règles pourrait être sanctionné. L'employeur a intérêt à fixer les modalités de restitution du téléphone par le salarié, par exemple si celui-ci accède à des fonctions ne nécessitant plus cet appareil, ou lorsqu'il quitte l'entreprise.

La mise à disposition du salarié de façon « permanente » d'un téléphone pour son activité professionnelle (appareil et abonnement associé) entraîne un avantage en nature soumis à cotisations pour sa part d'utilisation privée.

MOTIVER UN CDD PAR UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ

Le contrat en CDD doit indiquer un motif précis sous peine de requalification en CDI (c. trav. art. L. 1242-12).

Chaque employeur doit veiller à motiver un accroissement temporaire et ne pas uniquement se baser sur ce motif dans le contrat. Quelques exemples de motifs :

- Accroissement temporaire d'activité lié à la réalisation d'un appel d'offres au sein du Service Production ;
- Accroissement temporaire d'activité lié à la production d'une nouvelle machine dans notre Atelier.

En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver la réalité du motif du surcroît temporaire d'activité (cass. soc. 21 novembre 2018, n° 17-21803 D). Faute de quoi le contrat est requalifié en CDI et l'employeur doit verser des indemnités au salarié.

Sources : *code du travail, rfsocial.grouperf.com & servicepublic.fr*

CBP SOCIAL CONSULT

29 RUE DE PARIS,78550 HOUDAN

CPEDROSA@CBP-SOCIALCONSULT.FR

01.61.08.63.90