

Juillet 2022 - Numéro #21

ACTUS

>> L'employeur peut proposer le même poste de reclassement à plusieurs salariés

La Cour de cassation a considéré récemment que l'employeur peut adresser la même offre à plusieurs salariés et tenir ensuite compte des candidatures de chacun.

L'employeur est cependant soumis à une certaine contrainte : il doit **garantir aux salariés à qui il fait une offre de reclassement une priorité d'attribution des postes proposés** par rapport à des candidats extérieurs et à des salariés non menacés de licenciement.

Cass. soc., 11-05-2022, n° 21-15.250

>> Ancienneté sur le bulletin de paie

La Cour de cassation rappelle que la **date d'ancienneté figurant sur le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté** sauf si l'employeur rapporte la preuve contraire. Ainsi jugé concernant une salariée employée :

>> Du 1^{er} décembre 2010 au 15 mai 2012 dans le cadre de plusieurs CDD ;

>> Puis à partir du 16 mai 2012 en CDI.

Pour le calcul de ses indemnités de départ, l'employeur se fonde sur une ancienneté courant à partir du 19 mars 2012, compte tenu des périodes d'interruption entre les CDD. Mais la salariée fait valoir que ses bulletins de paie mentionnent une date d'ancienneté au 1^{er} décembre 2010. Dans ce cas, l'ancienneté à retenir court à partir du 1^{er} décembre 2010.

Cass. soc., 11-05-2022, n° 20-2136

>> Dépôt tardif d'un accord d'intéressement et incidences

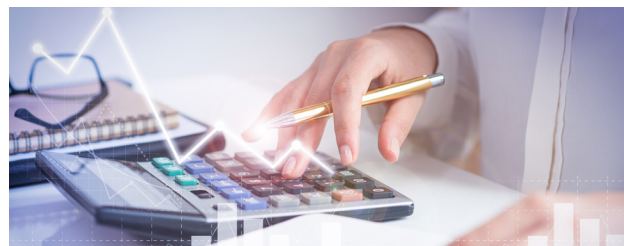
La mise en place d'un intéressement nécessite le respect d'une procédure stricte :

>> Conclusion de l'accord avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet ;

>> Dépôt de l'accord auprès de l'administration dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Dans cette affaire, une entreprise a fait l'objet d'un redressement, car cette seconde condition n'a pas été respectée. L'accord a bien été conclu dans les délais, mais il a été déposé avec un retard d'un mois (dépôt le 12 novembre 2014, pour une date limite au 15 octobre 2014). La Cour de cassation confirme le redressement au motif que l'accord n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement à son dépôt, soit à compter de l'exercice comptable suivant sa mise en place (1^{er} avril 2015 – 31 mars 2016).

Cass. 2e civ., 12-05-2022, n° 20-22-367



CALENDRIER - 3^e trimestre

>> Apprentis : prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche

Un communiqué du ministère du Travail a annoncé la prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche en faveur de l'apprentissage **jusqu'au 31 décembre 2022**. Cette prime prend la forme d'une aide aux entreprises de 5 000 euros pour le recrutement en contrat d'apprentissage d'un candidat mineur, et de 8 000 euros pour un apprenti majeur.

Le Chiffre de l'Actu

C'est, en euros, le montant du SMIC horaire brut, à compter du 1^{er} mai 2022, ramenant son montant brut mensuel à 1 645,58 €, soit 1 302,64 € nets, pour un temps plein de 35 heures.

10, 85 €



FOCUS

L'ESSENTIEL DES TEXTES POUR CE TROISIÈME TRIMESTRE 2022

Élargissement de l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation

Il existe une aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation conclus avec certains demandeurs d'emploi. Jusqu'au 30 juin 2022, cette aide, qui peut atteindre 8 000 euros, est réservée aux embauches de personnes d'au moins 30 ans.

Il n'y aura plus de condition d'âge du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2022.

Suppression de la DPAE par e-mail

Jusqu'au 30 juin 2022, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) peut encore se faire par e-mail. A partir du 1^{er} juillet cette possibilité disparaît. La transmission par flux CFT sera aussi interrompue fin 2022. L'URSSAF souligne qu'il existe d'autres solutions de transmission par voie électronique comme l'API DPAE ou l'upload.

Rappelons que, les entreprises qui ont adressé plus de 50 déclarations d'embauche au cours de l'année civile précédente, ont l'obligation de dématérialiser leurs DPAE.

Fin de l'assouplissement des conditions d'utilisation des titres restaurant

En principe, le plafond de paiement quotidien des

titres restaurant est de 19 euros.

Mais pour les restaurants et hôtels-restaurants ou les débits de boissons assimilés, la valeur du plafond est actuellement fixée à 38 euros. **La mesure ne sera néanmoins plus en vigueur dès le 1^{er} juillet 2022.**

Une autre tolérance disparaîtra à la même date : la possibilité d'utiliser les titres restaurant les dimanches et jours fériés dans les restaurants, les hôtels-restaurants ou les débits de boissons assimilés.

Vague de contrôles de l'inspection du travail sur les risques liés à la canicule

La DGT rappelle qu'il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé. Instruction du DGT, 31 mai 2022.

Gestion des vagues de chaleur : les obligations de l'employeur

La survenue des vagues de chaleur pouvant entraîner un risque sanitaire pour les travailleurs, une **période de veille saisonnière est ouverte du 1^{er} juin au 15 septembre**. Comme chaque année, l'administration rappelle les précautions à prendre pour se protéger des fortes chaleurs au travail.

L'employeur doit :

- >> Mettre en place une organisation adaptée pour limiter l'exposition des travailleurs aux fortes chaleurs (horaires décalés, pauses plus fréquentes...) et privilégier le télétravail lorsque cela est possible ;
- >> Mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche ;
- >> S'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- >> Contrôler le bon renouvellement de l'air dans les locaux fermés, et surveiller la température des locaux ;
- >> Fournir aux salariés des moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement ;
- >> Faire remonter toute situation anormale à l'inspection du travail.

Concernant les travailleurs en extérieur, ce qui englobe notamment les salariés du BTP, l'employeur doit aménager leur poste de façon à ce qu'ils soient protégés des fortes chaleurs dans la mesure du possible (C. trav. art. R. 4225-I).

Bonus-malus Chômage

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, appelée « bonus-malus », a été instaurée afin de lutter contre la précarité de l'emploi.

Le taux de contribution d'assurance chômage

(actuellement de 4,05 %) peut être modulé à la hausse avec un plafond de 5,05 % (malus), ou à la baisse avec un plancher de 3 % (bonus), en fonction du taux de séparation* des entreprises concernées. (*le taux de séparation correspond au nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen.)

Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité.

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 % (dernière liste établie par l'arrêté du 28 juin 2021).

D'après le site de l'URSSAF, les entreprises concernées recevront début juillet un courriel pour les en informer. Pour estimer le taux qui leur sera appliqué, ces entreprises peuvent d'ores et déjà utiliser le simulateur bonus-malus mis à leur disposition par le ministère du Travail.

En l'état actuel des textes, la première modulation du taux de contribution chômage interviendra à partir du 01/09/2022. Elle sera calculée en fonction des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 01/07/2021 et le 30/06/2022.

Le taux de contribution modulé sera notifié aux entreprises en août 2022 via un compte-rendu métier (CRM).

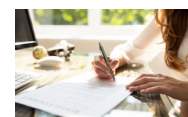
>> Notre mission : Vous accompagner dans l'établissement de contrats de travail à durée déterminée de remplacement pendant les congés d'été

Le contrat à durée déterminée de remplacement permet de pallier les absences des salariés pendant les congés d'été. Quelles sont les précautions à prendre pour sécuriser le recours à ces contrats ? Nos juristes vous accompagnent pour répondre à vos questions.

Le Plus +
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Notre accompagnement comprend :

- >> Présentation des formalités juridiques adaptées à votre besoin ;
- >> Calcul du budget prévisionnel de l'embauche ;
- >> Collecte des informations nécessaires à l'établissement du contrat ;
- >> Rédaction du contrat de travail.



150 € HT
par contrat de travail

Contactez le service social : 02 38 66 36 81