Juin 2022 / Lettre n°185

Lettre aux employeurs

CERFRANCE
entreprendre, ensemble

Actualités du mois

Par Delphine TOUCHEFEU
Juriste Droit Social

Brèves du moment

Aide à l'apprentissage

Une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis avait été mise en place par le gouvernement.

Le montant de l'aide était de 5 000 € pour les mineurs et de 8 000 € pour les majeurs pour la première année du contrat d'apprentissage.

Cette aide devait prendre fin au 30 juin 2022.

En effet, elle concerne les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Le ministère du travail a annoncé une prolongation éventuelle jusqu'à la fin de l'année.

Nous vous tiendrons informés dès la parution des textes.

Loi santé : de nouveaux décrets

Visite de pré-reprise

Selon l'administration, la durée de 30 jours de l'arrêt de travail au-delà de laquelle la visite de pré-reprise peut être organisée est continue ou **discontinue.**

Rendez-vous de liaison

Il en va **de même** de la durée de l'arrêt de travail de 30 jours ouvrant droit au rendez-vous de liaison.

Il est précisé qu'il ne s'agit pas d'un rendez-vous médical. **Il doit être organisé par l'employeur**, dans un délai de 15 jours, si le salarié le demande ou accepte la proposition de rendez-vous de l'employeur.

L'employeur doit également informer la médecine du travail 8 jours avant le rendez-vous.

Exonération Covid-2 version 2

La prolongation des exonérations sur le mois de février 2022 a été confirmée.

Attention, le dispositif n'est pas tout à fait identique aux mois précédents.

Ainsi, les employeurs de moins de 250 salariés, relevant des secteurs S1 et S1 bis, peuvent bénéficier, au titre de la période d'emploi de février 2022, de :

- l'aide au paiement de 15 % dès lors qu'ils subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 % ;
- l'aide au paiement de 20 % et de l'exonération de cotisations patronales dès lors qu'ils subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65 % ou font l'objet d'une mesure d'interdiction d'accueil du public.

SMIC horaire : 10,85 € / SMIC 151.67h : 1 645,58 € / SMIC horaire majoré de 25% : 13,56 € / SMIC horaire majoré de 50% : 16,27 €
Minimum garanti : 3,76 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 428 €

Les travailleurs indépendants et mandataires sociaux assimilés salariés peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions, d'une réduction de cotisations d'un montant de 300 € ou 600 €, selon le cas.

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

A compter du 1er juillet 2022, il ne sera plus possible de faire parvenir une DPAE par mail.

Actualités jurisprudentielles

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.**

Indemnité de rupture conventionnelle

Lorsque la rupture conventionnelle a été homologuée, l'indemnité de rupture conventionnelle est due, **même si le salarié est décédé.**

En conséquence, si le salarié décède après l'homologation de la rupture conventionnelle, mais avant la date de fin de contrat prévue dans le document de rupture, l'indemnité est due.

Accord d'intéressement

Si un accord d'intéressement est déposé hors délai, alors l'accord n'ouvre droit aux exonérations **que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement à son dépôt.**

Par exemple : pour un accord prévoyant une période de calcul calée sur l'année civile et prenant effet à compter du 1er janvier 2022, conclusion avant le 1er juillet 2022 et dépôt au plus tard le 15 juillet 2022.

Attestations de formation

Les employeurs ont l'obligation d'organiser des actions de formation au profit de leurs salariés. Des attestations sont alors établies et doivent être remises aux salariés. L'absence de remise de ces attestations aux salariés est susceptible de leur occasionner un préjudice, notamment la perte de chance d'être recruté pour un emploi.

Dans ce cas, le juge doit accorder des dommages et intérêts aux salariés.

Entretien annuel

L'entretien annuel d'évaluation est un moment d'échange entre l'employeur et le salarié.

Lors de cet entretien, sont notamment abordées les performances du salarié et ses éventuelles lacunes.

Il est alors important d'être vigilant sur la façon de rédiger le compte-rendu de l'entretien.

En effet, si des reproches sont indiqués dans le compte-rendu, alors cela constitue une sanction disciplinaire.

Dans ce cas, il ne sera plus possible à l'employeur de sanctionner le salarié par la suite, **pour ces mêmes faits**, puisqu'un fait ne peut être sanctionné qu'une seule fois.

Embauche d'un salarié en CDD

Les CDD sont strictement encadrés par la loi.

Ainsi, il est possible de recruter un salarié en CDD dans l'attente de l'entrée effective d'un salarié recruté en CDI, c'est-à-dire lorsque le salarié en CDI est effectivement embauché mais n'est pas encore disponible (exemple : le salarié doit effectuer son préavis chez son ancien employeur).

En conséquence, il n'est pas possible de conclure un CDD pour remplacer un salarié qui ne fait plus partie des effectifs et encore moins dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI, alors que la procédure de recrutement est toujours en cours.

Réglementation

Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Congés de fractionnement : pensez à anticiper !

Le salarié bénéficie, pour une année complète, de 5 semaines de congés, soit 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

Le congé principal est constitué des 4 premières semaines de congés, soit des 24 premiers jours ouvrables ou des 20 premiers jours ouvrés. Ce congé principal doit être pris, selon la loi, **avant le 31 octobre de chaque année.**

Cependant, employeur et salarié peuvent s'accorder pour **fractionner le congé principal.** Dans ce cas, le salarié doit prendre au moins 2 semaines consécutives avant le 31 octobre.

Si une partie du congé principal est prise après le 31 octobre, le salarié peut avoir droit à des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

En quoi consiste le congé pour fractionnement ?

Le salarié a droit à des **jours supplémentaires** s'il lui reste au 31 octobre :

- entre 3 et 5 jours de congé (hors 5ème semaine) : dans ce cas, il bénéficie d'un jour supplémentaire;
- 6 jours et plus de congé (hors 5ème semaine) : dans ce cas, il bénéficie de deux jours supplémentaires.

Attention : la loi exprime le droit en jours ouvrables puisque l'acquisition des congés payés est en jours ouvrables dans le Code du Travail.

Est-il possible d'éviter d'accorder ces congés supplémentaires pour fractionnement ?

Cette dérogation est possible, notamment en concluant un accord d'entreprise.

Le salarié peut également y renoncer.

Attention, cette renonciation doit être expresse (un écrit du salarié est donc nécessaire).

Le simple fait pour un salarié d'être à l'origine du fractionnement, ne suffit pas à lui retirer ce droit à congés supplémentaires.

Quelle est la date limite pour la prise des congés payés ?

À défaut d'accord, le point de départ de la période de référence prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année. La période pour déterminer l'année complète court ainsi du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Ainsi, les congés payés acquis au cours de la période du 1er juin 2020 au 31 mai 2021 doivent être pris au plus tard le 31 mai 2022, sinon ils seront perdus.

L'organisation des congés payés relevant du pouvoir de direction de l'employeur, tous les congés devraient être pris en fin de période.

Les juges exigent que l'employeur prouve qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés.

Il existe toutefois des situations où le report est autorisé.

Ainsi, si un salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'absences liées à son état de santé (maladie, accident du travail professionnel ou non) ou maternité et adoption, ses congés ne sont pas perdus, mais reportés.

Dans certaines entreprises, le report des congés payés est accepté, même si le salarié n'a pas été absent.

Sauf accord ou usage dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de report des congés. Il ne peut pas non plus imposer un report au salarié.

L'employeur ne peut pas remplacer la prise des congés payés par une indemnité.

Réponses à vos questions

Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Abattement pour frais professionnels

Qu'est-ce que l'abattement pour frais professionnels ?

Pour certaines catégories de salariés (ouvriers du bâtiment, artistes, VRP…), les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale et des contributions d'assurance chômage et d'AGS, une **déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS).** Celle-ci augmente donc le net à payer du salarié.

Cet abattement va de 5% à 30%, selon la profession visée, vous trouverez la liste en consultant le lien suivant : Legifrance.gouv.fr

Le montant de cette déduction est cependant **plafonné à 7 600 € par an et par salarié.**

Jusqu'au 31 mars 2021, la seule appartenance à la liste des professions concernées suffisait à appliquer la DFS.

Mais aujourd'hui, faire partie de la liste des professions ouvrant droit à la DFS ne suffit plus.

Quelle est la nouvelle condition pour procéder à cet abattement ?

Depuis le 1er avril 2021, le salarié doit également supporter effectivement des frais lors de son activité professionnelle, et, pour appliquer cette déduction, l'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels.

Pour laisser le temps aux entreprises de s'adapter, fin 2021, l'administration a prolongé d'un an la tolérance relative à cette nouvelle doctrine, soit jusqu'au **31 décembre 2022.**

Que faire en cas d'absence du salarié ?

Quel que soit le cas d'absence ou de congé du salarié, rémunéré ou non, l'employeur ne peut appliquer **la DFS que sur la rémunération correspondant à un travail effectif.** En cas d'absence ou de congé sur un mois complet, l'application de la DFS au titre de ce mois ne sera pas admise.

Quelles sont les conditions de mise en œuvre de la DFS ?

L'option pour l'abattement est subordonnée à la consultation et à l'accord du salarié ou des représentants. L'employeur s'assure **annuellement,** par tout moyen, du consentement de ses salariés à l'application de la DFS.

Ce droit d'option peut être révisé par l'entreprise (ou le salarié en cas de décision individuelle), en fin d'année.

Comment appliquer la déduction ?

L'application de l'abattement ne peut avoir pour résultat de ramener la base de cotisations en deçà de l'assiette minimum de cotisations, c'est-à-dire du SMIC correspondant à l'horaire travaillé, augmenté des majorations et autres éléments de salaire légalement obligatoires.

En cas d'option pour la DFS, les cotisations de sécurité sociale sont assises sur le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres sommes acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) et les avantages en nature.

Exemple :

Un salarié perçoit une rémunération mensuelle de 2 000 €, ainsi que des indemnités forfaitaires pour frais professionnels d'un montant de 500 € et sa catégorie professionnelle bénéficie d'un abattement de 25 %.

Le salarié opte pour la déduction forfaitaire spécifique.

La base de calcul des cotisations est de 1 875 € obtenus comme suit : (2 000 + 500) - 25% = 1 875.

Le montant de l'abattement annuel pour ce salarié est de 7 500 € obtenus comme suit : ((2 500– 1 875) x 12).

En fin d'année, il n'y a pas lieu de régulariser puisque le plafond de déduction de 7 600 € n'est pas dépassé.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :
Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction :
Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais
Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre
Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée
et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :
Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes
Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes
2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex
Tél : 05 46 93 81 10
Source image : Adobe Stock