NEWSLETTER SOCIALE

@com
active les solutions de demain

L'actualité d'avril 2022

SMIC

10,85€ *brut, par heure*

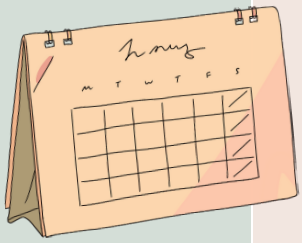
soit 1645,58€ pour un temps complet (contre 1603,12€ depuis janvier)

MINIMUM GARANTI

Revalorisations :

3,86€

(contre 3,76€ depuis janvier)



A PARTIR DU 1ER MAI 2022

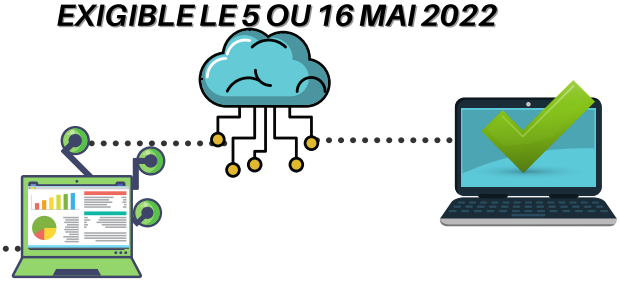
DOETH

La déclaration annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**DOETH**) **au titre de 2021**

+

Le paiement de la contribution à verser en cas de non-respect de l'obligation d'emploi
(employer au moins 6 % de personnes handicapées dans les entreprises d'au moins 20 salariés)

VIA LA DSN D'AVRIL 2022, EXIGIBLE LE 5 OU 16 MAI 2022



@com vous informe

ACTIVITÉ PARTIELLE

APLD

RAPPEL DES TAUX APPLICABLES

TOUT SECTEUR	Avril	Mai	Juin
Indemnité perçue par le salarié	60 %	60 %	60 %
Allocation perçue par l'entreprise	36 %	36 %	36 %

TOUT SECTEUR	Avril	Mai	Juin
Indemnité perçue par le salarié	70 %	70 %	70 %
Allocation perçue par l'entreprise	60 %	60 %	60 %

Exceptions : Salariés vulnérables ou garde d'enfants : Indemnité : 70 % Allocation : 70 %

NOUVEAUTÉS

Face à la guerre en Ukraine, le Questions/Réponses du Ministère du travail annonce :

« *Les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine peuvent être éligibles au bénéfice de l'activité partielle.* »

« *Les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou temporairement arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine sont éligibles au bénéfice de l'APLD, y compris en cas de fermeture volontaire.* »

La demande :
Motif « toutes autres circonstances exceptionnelles »
+
Sous-motif « conséquences du conflit en Ukraine »

*Motif autorisant les entreprises à bénéficier d'un **délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.*

New Tab

Quels justificatifs apporter ?

Tout document démontrant qu'il existe un lien, direct ou indirect, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse d'activité de l'entreprise.

*"La hausse des prix du gaz ou du pétrole, constatée depuis le 24 février, date de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, pourra être retenue **dès lors que cela pénalise fortement l'entreprise.**"*

AUTRES NOUVEAUTÉS :

L'APLD peut désormais être conclu :

- **jusqu'au 31 décembre 2022** *(au lieu du 30 juin 2022)*
- **dans la limite de 36 mois,** *consécutifs ou non,* **sur une période de 48 mois consécutifs** *(au lieu de 24 mois sur une période de 36 mois)*

Pour l'APLD déjà mis en place par voie d'accord d'entreprise :

Possibilité de négocier et conclure un avenant *(+dépôt sur SI-APART).*

Pour l'APLD déjà mis en place par voie de document unilatéral (en application d'un accord de branche) :

La branche doit négocier un avenant à l'accord de branche → Extension de l'avenant → Modification du document dans l'entreprise.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les salariés bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge
(en l'absence de dispositions conventionnelles) **dans les conditions suivantes :**

Salarié de moins de 21 ans *(au 30/04 de l'année précédente)*	Réduction à 1 jour supplémentaire si le congé légal n'excède pas 6 jours	*28 jours annuels* — +2 jours soit 30 jours / +4 jours soit 32 jours
Salarié d'au moins de 21 ans *(au 30/04 de l'année précédente)*	Limitation à 30 jours ouvrables de congés annuels ET supplémentaires **cumulés**	*28 jours annuels* — +2 jours soit 30 jours / +4 jours **plafonné à 30 jours**

ENFANT À CHARGE :

Enfant vivant au foyer + *âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours* OU *en situation de handicap*

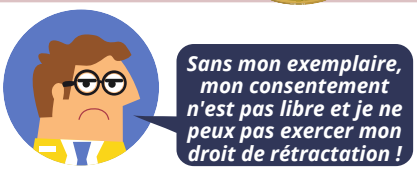
@com vous informe

LA GAZETTE DES TRIBUNAUX

Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.

*Un employeur et son salarié concluent **d'un commun accord une rupture conventionnelle** après 14 ans de collaboration.*

*L'employeur doit établir **3 exemplaires de la convention de rupture, datés et signés.***
(1 pour lui, 1 pour son salarié,
1 pour l'inspection du travail : DREETS)



Le salarié conteste la rupture conventionnelle en indiquant qu'il n'a pas eu son exemplaire !

3 PRINCIPES IMPORTANTS :

La remise au salarié est nécessaire :
- pour l'homologation de la convention
- garantir son libre consentement en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

En cas de contestation : c'est à l'employeur de prouver que l'exemplaire a été remis au salarié.

Si l'employeur ne remet pas l'exemplaire au salarié : nullité de la convention.

Ici, l'employeur n'est pas en mesure de prouver que l'exemplaire a été remis au salarié : la rupture conventionnelle est nulle !

Le conseil @com

Se ménager la preuve de la remise de l'exemplaire au salarié au moment de la signature.

En demandant au salarié de signer un récépissé de remise, ou d'apposer une mention à cet effet directement sur la convention de rupture.

LOI SANTÉ

La Loi Santé a créé plusieurs obligations et/ou nouvelles règles, pour la majorité applicables dès à présent.

Consultez nos flashs info dédiés sur notre site internet :

Visite de préreprise, de reprise et entretien de liaison :	*Flash info du 31/03/2022 disponible sur notre site internet*
DUERP, essai encadré, visite post-exposition ,... :	***Flash info à venir au mois de mai...***

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

@com active les solutions de demain

www.acomaudit.com

Retrouvez toute notre actualité sur **www.acomaudit.com** *sur* in *et* f