NEWSLETTER SOCIALE

L'actualité de mai 2022

BDESE

La Base de Données Economiques et Sociales s'est vue agrémentée d'un volet environnemental depuis la loi Climat du 22 août 2021. Un décret complétant la loi Climat était depuis attendu...

*Le **décret du 26 avril 2022** précise le contenu du volet environnemental de la BDESE lorsqu'aucun accord collectif ne prévoit rien sur ce point.*

Le contenu des informations environnementales varient selon que l'entreprise a :

MOINS DE 300 SALARIÉS
Informations répertoriées à l'article R. 2312-8 du code du travail

AU MOINS 300 SALARIÉS
Informations répertoriées à l'article R. 2312-9 du code du travail

PRÉVOYANCE / FRAIS DE SANTÉ

Pour les salariés pouvant prétendre au versement santé, **le forfait est revalorisé pour 2022 :**

19,30€ pour le régime général

6,44€ pour le régime local d'Alsace-Moselle.

AIDE AU PAIEMENT ET EXONÉRATIONS

Le dispositif d'aide au paiement et d'exonérations des cotisations mis en place pour la période du 1er décembre 2021 au 31 janvier 2022 est prolongé au titre de la période d'emploi de février 2022.

Retrouvez notre flash infos sur le dispositif **initial** sur notre site internet
https://www.acomaudit.com/flash-info-social-nouveau-dispositif-daide-et-dexoneration/

*Pour le mois de février 2022 Le décret du 13 mai 2022 modifie le taux de l'aide au paiement (**15%** au lieu de 20%) lorsque l'entreprise bénéficie **uniquement de l'aide au paiement** (condition de baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30% mais inférieure à 65%) : cas 1er dispositif - n°2 de notre flash infos.*

***Il maintient le taux de 20%** de l'aide au paiement **en cas de cumul** entre l'aide et les exonérations de cotisations patronales : cas 1er dispositif - n°1 de notre flash infos.*

LOI SANTÉ

Le Ministère du travail a publié un Questions/Réponses suite aux nouveautés apportées par la loi Santé :

- *Convention CRPE*
- *Essai encadré*
- *Projet de transition professionnelle*
- *Rendez-vous de liaison*
- *Visite de mi-carrière*
- *Visite de prépreprise*
- *Visite de reprise*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Santé au travail

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021

https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/

@com

Retrouvez nos flashs infos sur la loi Santé sur notre site internet

https://www.acomaudit.com/flash-info-social-visite-de-reprise-et-de-prereprise/

https://www.acomaudit.com/flash-info-social-loi-sante/

LE SAVIEZ-VOUS ?

Quelques règles à garder en tête à l'approche de l'été !

Dans les entreprises qui ferment :

L'employeur doit **consulter le CSE** *s'il existe*. Puis, **informer les salariés** de la fermeture dans un délai suffisant.

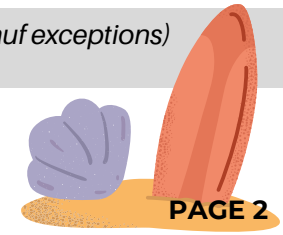
Dans les entreprises qui ne ferment pas et à défaut d'accord collectif sur ce point :

L'employeur doit **consulter le CSE** *s'il existe* concernant l'ordre des départs en congés. Puis **informer les salariés** de leurs dates de congés au moins un mois à l'avance, *y compris en cas de modification de l'ordre et des dates de congés (sauf circonstances exceptionnelles).*

Les salariés doivent prendre au minimum 12 jours ouvrables et au maximum 24 jours ouvrables (sauf exceptions) de congés payés consécutifs entre le 1er mai et le 31 octobre .

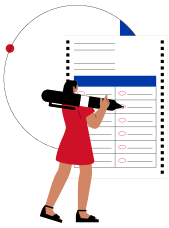
N'oubliez-pas de répondre aux demandes de congés de vos salariés !

A défaut, et en l'absence de consigne imposant un accord exprès préalable de la Direction, une demande de congé restée sans réponse est réputée acceptée.



LA GAZETTE DES TRIBUNAUX

Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



Suite aux "ordonnances Macron" de 2017, un **barème légal d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse a été instauré**, *fixant, selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise, un montant minimum et un montant maximum d'indemnité.*
Ce barème s'impose en principe aux juges lors d'un contentieux.

Depuis 4 ans, le "barème Macron" divise les tribunaux...

Certains juges appliquent le barème mais ***certaines cours d'appel notamment ont écarté son application*** *et accordé des montants supérieurs pour assurer une réparation "plus adéquate".*

LA COUR DE CASSATION A ENFIN TRANCHÉ ...

Le "barème Macron" doit s'appliquer !

Le barème légal s'impose aux juges et ne peut être écarté au cas par cas au motif que son application ne permettrait pas de tenir compte des situations personnelles.

Au contraire, la Cour de cassation considère qu'un contrôle au cas par cas créerait pour les salariés une incertitude et porterait ***atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi****, garanti par la Déclaration des droits de l'Homme de 1789.*

La synthèse par @com

Désormais, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié ne pourra pas obtenir une indemnisation supérieure à celle prévue par le barème, sauf à obtenir une condamnation sur le terrain de la nullité du licenciement.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La liste des entreprises adaptées (EA) pouvant recourir au CDD tremplin *(expérimentation devant prendre fin au 31 décembre 2022)* est **mise à jour** *(arrêté du 22 avril 2022)*.

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