

Nouveautés sociales #4

Chers clients,

Pour rappel l'exonération mise en place pour la prime Macron expirera au 31 mars 2022.

Aussi, si vous n'avez pas déjà versé cette prime à vos salariés vous avez encore la possibilité de le faire jusqu'à la fin du mois.

Cette prime, non obligatoire, peut être versée dans la limite de 1 000 € (ou 2 000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés) et est exonérée de charges sociales et patronales et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. Cette prime n'a pas vocation à récompenser un travail fourni et doit donc être versée, sauf exceptions, unanimement à tous les salariés.

Elle constitue un levier RH fort en ce qu'elle permet de motiver les collaborateurs tout en bénéficiant d'exonérations.



Mise à jour de l'acte fondant le régime de prévoyance

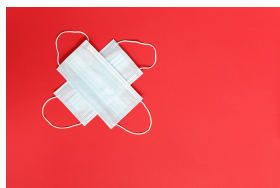
Depuis l'instruction interministérielle du 17 juin 2021, dès lors qu'elles sont indemnisées, les périodes de suspension du contrat de travail doivent donner lieu au maintien des garanties de prévoyance. La contribution de l'employeur devra donc être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée hormis l'hypothèse où le maintien de la garantie à titre gratuit est prévu.

Les délais laissés aux entreprises pour se mettre en conformité avec ces mesures varient selon l'acte juridique fondateur :

- Si le régime a été mis en place par accord collectif ou par accord référendaire, l'entreprise a jusqu'au 1er janvier 2025.
- Si le régime a été mis en place par une décision unilatérale de l'employeur (DUE), celle-ci devra être mise à jour avant le 1er juillet 2022.

Aussi, si les contrats d'assurance sont normalement directement mis à jour par les organismes, **pensez à mettre à jour votre DUE mettant en place votre régime de prévoyance avant le 1er juillet 2022.**

Pour en savoir plus



Fin de l'application du protocole sanitaire en entreprise

Depuis le 14 mars 2022 le protocole sanitaire en entreprise n'est plus applicable. Cela se traduit notamment par la fin de l'obligation du port du masque, le retour des réunions physiques sans jauge et la fin des règles de distanciation physique.

Le Gouvernement devrait publier un guide repère qui, comme le protocole sanitaire, n'aura pas de réelle valeur juridique. Vous trouverez en pièce jointe le **projet préparé par le Gouvernement.**

Le salarié en forfait jours ne doit pas confondre autonomie et liberté totale

Le forfait jours est une dérogation à la règle des 35h. Il s'agit d'une réorganisation du temps de travail, non plus en heures par semaines, mais en jours travaillés par an. Le salarié peut ainsi organiser librement son temps de travail au cours des journées travaillées tout en respectant les durées légales de travail.

Toutefois, la chambre sociale de la Cour de cassation a récemment retenu que l'organisation du travail déterminée par l'employeur, titulaire du pouvoir de direction, s'impose aux salariés, y compris ceux qui bénéficient d'une convention de forfait annuel en jours. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation (Cass. Soc., 2 fév. 2022, n°20-15.744).



Top départ pour le contrat d'engagement jeune

Depuis le 1er mars 2022, le contrat d'engagement jeune (CEJ) remplace la Garantie jeunes. Ce contrat s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de

travailleur handicapé) qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable. Il propose à ces jeunes un **accompagnement individuel et intensif** profondément renouvelé, dans un cadre exigeant, avec un objectif d'entrée plus rapide et durable dans l'emploi. Il remplace la Garantie jeunes. Le Contrat d'Engagement Jeune est mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales.

Un décret et une circulaire précisent les modalités de ce nouveau dispositif. Ils fixent notamment le montant de l'allocation versée aux bénéficiaires, qui peut aller jusqu'à 500 € mensuels pendant 12 mois.

[Pour en savoir plus](#)

Cabinet Interacto
12 rue Fleury
76120 LE GRAND QUEVILLY
social@interacto.fr



© 2020 INTERACTO