



# FLASH SOCIAL #2

Avril 2022

## REVALORISATION DU SMIC AU 1<sup>ER</sup> MAI 2022



Quoi ? Compte tenu de l'inflation à hauteur de 2.65 %, le SMIC horaire brut connaît **une nouvelle augmentation**.

Quand ? A compter du **1<sup>er</sup> mai 2022**.

Combien ? Le SMIC passe à **10,85 €/heure** (au lieu de 10.57 €) soit **1 645,62 € mensuels** pour un salarié soumis à une durée de travail de **35 heures hebdomadaires**.

**RAPPEL** La revalorisation du SMIC vous oblige **uniquement à ajuster les salaires qui, sans cela, deviendraient inférieurs au SMIC**.

Pour les salaires supérieurs, vous n'avez **aucune obligation juridique d'augmentation à due proportion**.

## RAPPEL - CSE - Mise en place

Quoi ? Si votre **effectif atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**, vous devrez alors organiser les élections professionnelles.

Il peut n'y avoir aucun candidat aux élections, auquel cas un PV de carence sera établi et attestera que vous avez rempli votre obligation.

L'absence de mise en place des élections CSE peut emporter **des conséquences financières importantes** :

- **Délit d'entrave** (peine d'un an d'emprisonnement + lourde amende) ;
- **En cas d'incapacité** et de non consultation des représentants du personnel = Minimum 6 mois de salaire + dommages et intérêts en fonction du préjudice subi
- **En cas de licenciement économique collectif** : indemnité minimale d'1 mois de salaire aux salariés licenciés
- **Défaut d'organisation des élections** = préjudice aux salariés privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, risque dommages-intérêts réclamés par les salariés ; etc.

Pour un accompagnement, nous vous invitons à contacter le service juridique.

## CONGES PAYES - Période et report

**RAPPEL**

La période de prise de congés payés :

- Vos salariés doivent prendre **obligatoirement 12 jours ouvrables en continu** (entre 2 jours de repos hebdomadaires) entre le **1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année** pour les congés dits « d'été » ;
- Et du **1<sup>er</sup> mai au 30 avril** pour la 5<sup>ème</sup> semaine.

L'information des salariés :

- La période de prise de congés payés doit être **portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture**.
- Communication et affichage de l'ordre des départs des salariés **1 mois avant les départs**

Vous pouvez **imposer des congés** à vos salariés, **si et seulement si**, ils sont **avertis 1 mois à l'avance**.

Le congé payé est un droit au repos, il ne **peut pas être compensé par une indemnité financière** (sauf en cas de départ = indemnités compensatrice de congés payés).

Le report des congés payés : **Le principe = pas de report**, à condition que vous ayez tout mis en œuvre pour que le salarié puisse poser ces congés payés avant la fin de la période.

Mais exceptions/cas particuliers :

- **Maladie avant les congés payés** : Si le salarié est malade au moment où il doit partir en congés, vous appliquez à l'absence le régime de la maladie (cause initiale de la suspension du contrat) et les congés sont reportés.
- **Congés non pris du fait d'une absence particulière** : Si impossibilité de prendre les congés au cours de la période de prise en raison d'absences liés à une maladie/maternité/adoption/création d'entreprise, les congés payés acquis doivent être reportés après la reprise du travail.

**Attention** : **Les demandes de congés payés** faites par les salariés **doivent donner lieu à une réponse**, qu'elle soit négative ou positive.

**L'absence de réponse de votre part vaut acceptation du congé**. Votre salarié ne pourra pas être sanctionné pour son absence, s'il justifie de sa demande. (Cass. Soc. 6 avril 2022, n°20-22.055).



Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>

## GUIDE REPERE - COVID 19

Contexte ? Depuis le **14 mars 2022**, le protocole sanitaire en entreprise est levé. Les règles relatives à la vie en entreprise sont de nouveau en vigueur **mais il convient d'être toujours vigilant !**

Comment ? Pour accompagner les salariés et les employeurs, **un guide repère sur les mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19** est disponible.



<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-entreprises-guide-repere.pdf>

## DUERP - Prévention des risques



Quoi ? Vous devez **évaluer les risques** qui existent dans votre entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés.

Qui ? **Tous les employeurs de droit privé**, peu importe l'effectif, à partir d'un salarié.

Comment ? Par le biais du **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnelles (DUERP)**. Pas de formalisme particulier, mais vous devez réaliser un **diagnostic des risques** et mettre en place **des actions de préventions**.

**NOUVEAUTÉ**

Depuis le **31 mars 2022**, la nouvelle loi Santé au travail révisent certaines modalités :

- Les entreprises de plus de 11 salariés doivent **mettre à jour le document unique annuellement**.
- Vous devez conserver le DUERP **sous format papier ou dématérialisé** et le mettre à disposition **pendant une durée de 40 ans**.
- Le DUERP et ses mises à jour successives devront également être **déposées au format numérique sur un portail en ligne**.



Un courrier d'information vous sera prochainement adressé par le cabinet.



## Les apports de la loi santé concernant le suivi médical des salariés

### • Qu'est-ce que c'est ?

La loi n°2021-1018 pour renforcer la prévention au travail dite loi « Santé au travail » du 2 août 2021 est entrée en vigueur **au 31 mars 2022** et aborde plusieurs sujets, notamment en matière de suivi médical des salariés.

	Objectif	Quand ?	Qui en a l'initiative ?
La visite de Pré-reprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser et préparer la <b>reprise du travail</b> ;</li> <li>- Ne se <b>substitue pas</b> à la visite de reprise ;</li> <li>- L'employeur doit <b>informer le salarié</b> de cette possibilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Après un arrêt de travail de plus de 30 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le salarié ;</li> <li>- Le médecin du travail ;</li> <li>- Le médecin conseil de l'assurance maladie.</li> </ul>
La visite de reprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Evaluer l'aptitude du salarié</b> à reprendre son poste après un arrêt de travail ;</li> <li>- Organiser dans les <b>8 jours</b> suivants le retour ;</li> <li>- <b>Visite obligatoire</b></li> </ul>	Après arrêt de travail pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maternité ;</li> <li>- Maladie professionnelle ;</li> <li>- Accident du travail (arrêt de plus de 30 jours)</li> <li>- Maladie non professionnelle (arrêt de plus de 60 jours)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur</li> </ul>
Visite médicale de mi carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire un état des lieux de <b>l'adéquation entre le poste de travail</b> du salarié et son état de santé ;</li> <li>- <b>Evaluer les risques de désinsertion professionnelle</b>, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;</li> <li>- <b>Sensibiliser aux risques professionnels</b> et aux conséquences du vieillissement ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendant l'année civile des 45 ans ou dans les 2 ans qui précèdent lors d'une autre visite médicale (voir dispositions conventionnelles)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur</li> </ul>
Visite post-exposition	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les salariés qui bénéficiaient d'un suivi médical renforcé (ex : risque de chute en hauteur, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Après la cessation de l'exposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur doit informer le médecin du travail, qui organise la visite ;</li> <li>- L'employeur doit informer le salarié de la transmission de l'information au médecin du travail.</li> </ul>
Le rendez-vous de liaison	Afin d'informer le salarié qu'il peut bénéficier : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'action de prévention de la désinsertion professionnelle (formation, etc.)</li> <li>- D'un examen de pré reprise</li> <li>- De mesures d'aménagement du poste et du temps de travail</li> </ul> L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de solliciter ce rendez vous	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Après un arrêt de travail de minimum 30 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarié</li> <li>- L'employeur</li> </ul> Il se tient entre le salarié, l'employeur et le service de prévention et de santé au travail
L'essai encadré	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité <b>d'évaluer la compatibilité</b> du poste avec l'état de santé du salarié ;</li> <li>- <b>14 jours ouvrables</b> renouvelable une fois ;</li> <li>- Le salarié perçoit les <b>IJSS et complément employeur</b> ;</li> <li>- Chez l'employeur ou dans une autre entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendant un arrêt de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurance maladie ;</li> <li>- Service de santé au travail ;</li> <li>- Salarié avec l'autorisation des médecin.</li> </ul>
Convention de rééducation professionnelle en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vise à réadapter le salarié au métier ;</li> <li>- Maximum 18 mois ;</li> <li>- Chez l'employeur ou dans une autre entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A l'issu d'un arrêt de travail</li> </ul>	Ouvert aux travailleurs reconnus inaptes, en risque d'inaptitude et handicapés.