HR Path.

Your way to people success

NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

AVRIL
2022

Mazen SEIFO - Responsable droit social et veille juridique

Au sommaire de ce numéro

Activité partielle.....3

Arrêt de travail.....5

Assurance chômage.....6

BDESE.....7

Complémentaire santé.....9

Congés payés.....10

Congé de présence parentale....11

Contrôle URSSAF.....12

DSN.....13

Handicap.....14

Mobilité professionnelle.....15

Prévoyance.....16

Rupture conventionnelle.....17

RSA.....18

SMIC.....19

À venir.....20

© 2022 HR Path

Activité partielle

Activité partielle de longue durée : nouvelles modalités du dispositif

Durée maximale d'indemnisation	Délai de transmission
• 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois (auparavant : 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois) • Cette prorogation doit être formalisée par un avenant à l'accord collectif ou par la modification du document unilatéral mettant en place l'APLD	• Date limite pour transmettre à la Dreets un accord d'activité partielle de longue durée ou adopter un document unilatéral : 31 décembre 2022 (auparavant : 30 juin 2022) • Date limite pour transmettre à la Dreets des avenants de révision ou des documents modifiant des documents unilatéraux conclus avant le 31 décembre 2022 : date de fin prévue de l'APLD mis en place

Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022
Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022
Q/R APLD

© 2022 HR Path

Activité partielle

Allocation d'activité partielle et revalorisation des taux planchers

Pour les heures chômées avant le 1er mai 2022	Pour les heures chômées après le 1er mai 2022
• Taux horaire de l'allocation d'activité partielle : 7,53€ → En cas d'APLD ou d'activité partielle « garde d'enfant » ou « personnes vulnérables » : 8,37€	• Taux horaire de l'allocation d'activité partielle : 7,73€ → En cas d'APLD ou d'activité partielle « garde d'enfant » ou « personnes vulnérables » : 8,59€

Décret n° 2022-654 du 25 avril 2022

© 2022 HR Path

Arrêt de travail

Regroupement des CERFA

- La prescription des arrêts de travail est simplifiée par le regroupement en un CERFA unique en cas d'arrêt de travail initial ou de prolongation, quel que soit le motif.

- Les certificats médicaux relatifs à la reconnaissance et au suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ne comporteront plus de prescription d'arrêt de travail.

Arrêt de travail initial ou de prolongation	Certificats médicaux relatifs à la reconnaissance et au suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles
• Un seul CERFA quel que soit le motif de l'arrêt : maladie, maternité, paternité ou accident du travail, maladie professionnelle. • Mentions supplémentaires : - l'ajout de la prescription du congé de deuil parental en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans (ou d'une personne de moins de 25 ans à charge effective et permanente) - la possibilité, pour le médecin prescripteur, d'indiquer explicitement s'il autorise son patient à exercer une activité pendant son arrêt de travail et, le cas échéant, la nature de celle-ci ; - diverses précisions dans le cas où l'assuré exerce simultanément plusieurs activités professionnelles (artistes auteurs, élus locaux).	• Sans prescription d'arrêt de travail.

© 2022 HR Path Actualité ameli.fr 19 avril 2022

Assurance chômage

Guide du déclarant pour le bonus-malus

- La première modulation du taux de contribution d'assurance chômage par le système du bonus-malus interviendra à partir du 1er septembre 2022.

- Un Guide du déclarant est mis en ligne par le réseau des URSSAF pour accompagner les entreprises concernées s'agissant des éléments suivants :
  - → l'assujettissement : entreprises concernées, secteurs d'activité concernés… ;
  - → le calcul du taux modulé ;
  - → le calendrier : notification d'éligibilité, notification du taux de contribution, périodes de références… ;
  - → les modalités déclaratives en DSN.

Guide du déclarant

© 2022 HR Path

BDESE

Précisions sur les indicateurs environnementaux

- Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 précise le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) pour les indicateurs environnementaux, à défaut d'accord collectif négocié en la matière.

Employeurs ⩾ 300 salariés soumis à la déclaration performance extra-financière	
A - Politique générale en matière environnementale	• Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce
B – Economie circulaire	• Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code
C – Changement climatique	• Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans

© 2022 HR Path

BDESE

Précisions sur les indicateurs environnementaux

Employeurs < 300 salariés et Employeurs ⩾ 300 salariés NON soumis à la déclaration performance extra-financière	
A - Politique générale en matière environnementale	• Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
B – Economie circulaire	• Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code • Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie
C – Changement climatique	• Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ; • Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans.

© 2022 HR Path

Complémentaire santé

Extension du champ d'application de la résiliation infra-annuelle

- Les contrats de complémentaire santé, conclus depuis au moins un an, peuvent être résilier à tout moment depuis le 20 décembre 2020.

- Sont désormais éligibles à cette résiliation les contrats de complémentaire santé comportant des garanties couvrant le risque de perte d'autonomie. Sont visés :

  → les contrats et adhésions en cours au 20 mars 2020
  → les contrats conclus à partir du 20 mars 2022
  → les contrats renouvelés à partir du 20 mars 2022

Décret n° 2022-388 du 17 mars 2022

© 2022 HR Path

Congés payés

La validité du départ en congé en l'absence d'accord de l'employeur

- Le salarié demande un congé payé et n'obtient pas de réponse de l'employeur à sa demande. L'employeur ne prouve pas qu'il a formulé un refus. Dans ce cas, le salarié peut partir en congé et considérer que sa demande était acceptée. Il ne commet aucune faute.

- Une faute aurait été commise si l'employeur avait établi dans son règlement intérieur ou une note de service la règle selon laquelle la demande de congé payé doit faire l'objet d'une autorisation préalable et expresse de la direction.

Cass. soc., 6 avril 2022, n° 20-22.055

© 2022 HR Path

Congé de présence parentale

Renouvellement exceptionnel du congé et du versement de l'allocation

- Deux décrets du 28 avril 2022 précisent les modalités de renouvellement du congé de présence parentale et de l'allocation associée :

Demande de renouvellement	Pièces justificatives à fournir par le salarié
• Le salarié doit informer l'employeur, par LRAR ou lettre remise en main propre, de sa demande de renouvellement au moins 15 jours avant le début du congé initial ou du congé prolongé • Le salarié est indemnisé pour toute la durée de renouvellement par la CAF	• Certificat médical qui atteste des éléments suivants de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants • Avis favorable rendu par le service du contrôle médical de la CPAM

- Pour rappel, la loi n° 2021 1484 du 15 novembre 2021 autorise le renouvellement du congé de présence parentale à titre exceptionnel et dérogatoire *(cf. l'article dédié dans notre Newsletter Novembre 2021)*.

Décrets 2022-733 et 2022-736 du 28 avril 2022

© 2022 HR Path

Contrôle URSSAF

Mise à jour et nouvelles modalités de la charte du cotisant

- La charte du cotisant présente la procédure de contrôle et les droits dont il dispose pendant son déroulement. Un arrêté du 31 mars 2022 fixe le nouveau modèle applicable avec trois principales modifications :

Réduction du délai de remboursement en cas de notification de crédit faisant suite au contrôle	Aménagement des délais liés à la Covid-19	Simplification des investigations sur support dématérialisé
• Délai de 1 mois après la notification pour les contrôles commencés à partir du 1er juillet 2022	• Les délais de prescription applicables aux cotisations et contributions de sécurité sociale ont été suspendus entre le 12 mars et le 30 juin 2020. Cette suspension est cumulable avec la suspension du délai de prescription des cotisations et contributions pendant la période contradictoire suite à contrôle • Tout acte de recouvrement qui aurait dû être émis entre le 2 juin 2021 et le 30 juin 2022 peut être émis dans un délai d'un an à compter de cette date	• Lorsque les documents et les données nécessaires à l'agent URSSAF sont dématérialisés, les opérations de contrôle peuvent être réalisées par la mise en œuvre de traitements automatisés sur son matériel professionnel : le cotisation doit mettre à sa disposition les copies des documents, des données et des traitements nécessaires

© 2022 HR Path

DSN

Recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS des salariés expatriés et des salariés du cinéma-spectacle

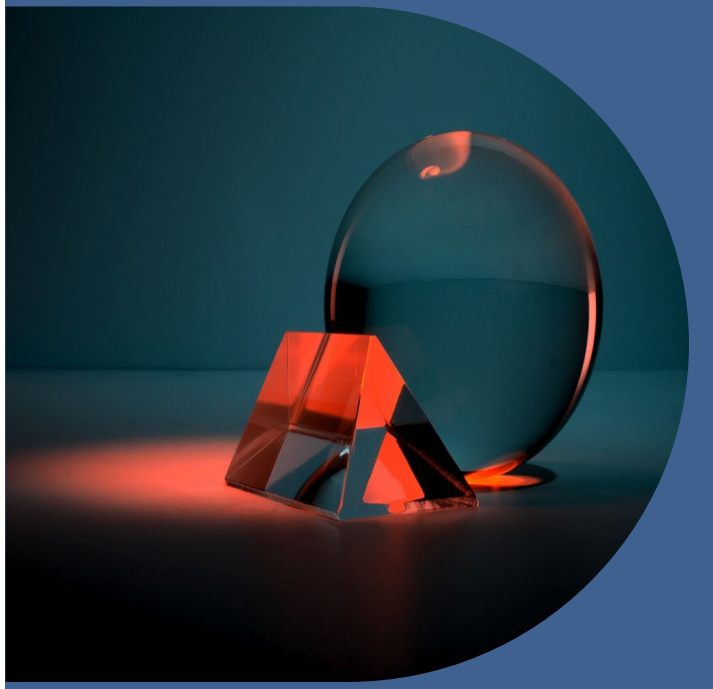
- La déclaration en DSN des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS des salariés expatriés et des intermittents du spectacle est mise en place depuis le mois de janvier 2022. Le site net-entreprises rappelle les bonnes pratiques à adopter, notamment :

→ Le numéro de dossier de recouvrement doit être déclaré dans le bloc « Versement organisme de protection sociale – S21.G00.20 » au niveau de la rubrique « Entité d'affectation des opérations – S21.G00.20.002 » de manière à ce que les informations déclarées puissent être rattachées par Pôle emploi au compte correspondant.

→ Lorsque sur un mois de paie donné il n'y a pas de cotisations à destination de Pôle emploi, il est nécessaire de déclarer l'information « néant organisme ».

→ Pour les intermittents du spectacle : le numéro de licence doit être correctement déclaré dans la rubrique « Numéro de licence entrepreneur spectacle – S21.G00.40.049 », ainsi que le numéro de convention collective dans la rubrique « Code convention collective principale -S21.G00.11.022 ».

net-entreprises actualité du 20 avril 2022



© 2022 HR Path

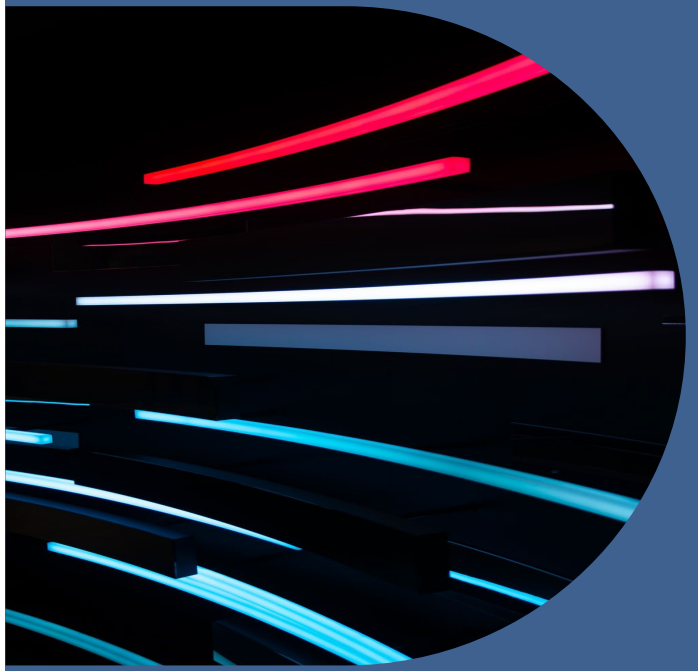
Handicap

OETH 2021 : déclaration annuelle et paiement de la contribution à réaliser sur la DSN d'avril 2022

- Les employeurs ont reçu en Mars 2022 de la part de l'URSSAF des informations relatives à leurs effectifs de l'année 2021 :
  - → l'effectif d'assujettissement à l'OETH ;
  - → le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) devant être employés ;
  - → l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) employés ;
  - → l'effectif de salariés relevant d'un Ecap (emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières).

- Au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2021, la déclaration annuelle et le paiement de la contribution seront à réaliser sur la DSN d'avril 2022 (exigible le 5 ou 16 mai 2022).

Urssaf.fr – 5 avril 2022



© 2022 HR Path

Mobilité professionnelle

La nouvelle compétence des URSSAF

- Le décret n° 2022-434 du 25 mars 2022 consacre la compétence des URSSAF pour la gestion du traitement des situations de mobilité internationale.

- Les démarches doivent être réalisées par l'employeur via le service en ligne « ILASS - Instruction de la Législation Applicable à la Sécurité Sociale » (voir notre Newsletter Janvier 2022).

- Ces démarches permettent d'obtenir la délivrance des certificats de maintien à la sécurité sociale française en cas de détachement (ou pluriactivité) à l'étranger.

Décret n° 2022-434 du 25 mars 2022

© 2022 HR Path

Prévoyance

1,50 % Cadres : la prise en compte de la cotisation patronale Frais de santé

- Pour rappel, l'employeur a l'obligation de couvrir les salariés cadres du risque décès dans un régime de prévoyance.
- À ce titre, l'employeur doit cotiser à hauteur de 1,50% sur la tranche 1 de la rémunération des cadre.
- Pour vérifier le respect de cette obligation, la cotisation patronale versée pour le financement de la garantie frais de santé doit être prise en compte.

Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022

© 2022 HR Path

Rupture conventionnelle

Le recours au téléservice est obligatoire depuis le 1er avril 2022

- Comme évoqué dans notre Newsletter de Décembre 2021, le recours du téléservice « TéléRC » devient obligatoire pour les demandes d'homologation présentées à compter du 1er avril 2022.

- Par exception, il est possible de recourir au dépôt par formulaire lorsqu'une partie à la convention de rupture conventionnelle indique à la Dreets compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice.

Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021

© 2022 HR Path

RSA

Revalorisation du RSA

- Le montant forfaitaire mensuel du RSA est revalorisé à compter du 1er avril 2022. Il s'élève à 575,52€ (+1,8%).

- Le montant de la fraction de rémunération totalement insaisissable est donc égal à ce montant revalorisé, lors d'une procédure de saisie des rémunérations.

Décret n° 2022-699 du 26 avril 2022

© 2022 HR Path

SMIC

Revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1er mai 2022

Depuis le 1er janvier 2022		À partir du 1er mai 2022	
SMIC horaire brut	10,57€ (à Mayotte : 7,98€)	SMIC horaire brut	10,85€ (à Mayotte : 8,19€)
SMIC horaire mensuel	1 603,12€ (à Mayotte : 1 210,30€)	SMIC horaire mensuel	1 645,58€ (à Mayotte : 1 242,15€)
Minimum garanti	3,76€	Minimum garanti	3,86€

Arrêté du 19 avril 2022

© 2022 HR Path

À venir…

→ **Prolongation de l'exonération et de l'aide au paiement « Covid-19 »**

- Pour le mois de février 2022
- Pour les entreprises relevant des secteurs S1 et S1bis sous conditions (baisse du CA)
- En attente d'un décret

© 2022 HR Path

Le présent document HR Path (son contenu et sa forme) est protégé par le droit en vigueur en France. Les informations présentes sur le document peuvent être reproduites et imprimées sous réserve de :

- *n'utiliser de telles informations qu'à des fins personnelles et en aucun cas à des fins commerciales ;*
- *ne pas modifier de telles informations ;*
- *reproduire sur toutes copies la mention des droits d'auteur ("le copyright"). Toute autre utilisation doit faire l'objet de droit d'auteur : sa reproduction ou sa diffusion, sans autorisation expresse écrite de la part du groupe HR Path constitue une contrefaçon passible de sanctions pénales.*

HR Path
Tour Franklin 11ème étage
100-101 Terrasse Boieldieu
92042 Paris La Défense Cedex
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

© 2022 HR Path