
Le Groupe Paye Expert Solutions vous informe :

Le Groupe Paye Expert Solutions vous informe et vous remercie de prendre connaissance des mesures suivantes annoncées :

1. Les arrêts Covid

Cas n° 1 : Mon salarié est positif à la Covid :

- Il me transmet son attestation d'isolement
- S'il ne peut pas télétravailler : il me transmet son arrêt maladie qu'il génère sur le site AMELI.FR
- J'établis une attestation de salaire auprès de la CPAM
- Je maintiens son salaire à hauteur de 90% pendant 30 jours puis 66,67% les 30 jours suivants sans délai de carence (sauf si dispositions conventionnelles plus favorables)

Cas n° 2 : Mon salarié est cas contact :

- Il me transmet son attestation d'isolement qu'il génère sur le site AMELI.FR
- S'il ne peut pas télétravailler : j'établis une attestation de salaire auprès de la CPAM
- Je maintiens son salaire à hauteur de 90% pendant 30 jours puis 66,67% les 30 jours suivants sans délai de carence (sauf si dispositions conventionnelles plus favorables)

Cas n° 3 : L'enfant de mon salarié est positif à la Covid :

- Le salarié me transmet le justificatif d'isolement
- Soit je place mon salarié en télétravail
- Soit le salarié me transmet son arrêt maladie générer sur le site Ameli.fr
- J'établis une attestation de salaire auprès de la CPAM
- Je maintiens son salaire à hauteur de 90% pendant 30 jours puis 66,67% les 30 jours suivants sans délai de carence.

Cas n° 4 : La classe de mon enfant est fermée :

- Le salarié me transmet le justificatif de fermeture de classe et m'informe qu'il est le seul parent gardant l'enfant
- Soit je place mon salarié en télétravail
- Soit, si le télétravail n'est pas possible, je place mon salarié en chômage partiel et dans ce cas, je fais une demande d'autorisation de mise en chômage partiel de mon salarié auprès de la DREETS au plus tard dans les 30 jours calendaires qui suivent le 1er jour de chômage partiel.

2. Activité partielle

Plusieurs textes légaux et réglementaires ont été publiés fin décembre pour prolonger, voire pérenniser, à compter du 1er janvier 2022, la plupart des dispositions temporaires encadrant l'activité partielle depuis mars 2020.

Quelques points :

- Revalorisation du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'APLD suite à l'augmentation du Smic.

- En principe, hormis les situations de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, lorsque l'employeur demande à l'administration le placement de ses salariés en activité partielle, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de trois mois. Elle peut être renouvelée dans la limite de six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs (C. trav., art. R. 5122-1)

Par dérogation à ce principe, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1er janvier et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle antérieures au 31 décembre 2021 pour le calcul de la durée maximale d'autorisation.

Attention toutefois ! L'employeur devra accompagner sa demande d'autorisation de placement en activité partielle par des engagements de maintien de l'emploi, de formation, de rétablissement de la situation, de gestion prévisionnelle de compétences.

	Heures chômées à compter du 1er janvier 2022	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
		Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
CAS GENERAL		60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	Taux minimal = 8,37 € env	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,53 euros
Entreprises très impactées par la crise sanitaire : - secteur protégé des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin modifié ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65% (depuis 1er Décembre); - entreprises accueillant du public, fermées administrativement, en raison de la Covid-19 ; - entreprises situées dans une zone soumise à des restrictions de circulation (confinement ou couvre feu) et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%	Du 1 au 31 janvier 2022	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	Taux minimal = 8,37 € env	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	7,53 euros
	A compter du 1er février 2022 (sauf décret contraire)	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	Taux minimal = 8,37 € env	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,53 euros
Salariés vulnérables ou salariés gardant un enfant de moins de 16 ans		70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	Taux minimal = 8,37 € env	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,37 euros
Du fait du relèvement du Smic au 1er janvier 2022, le taux horaire minimal est passé de 8,30 à 8,37 €. Il avait été déjà relevé au 1er octobre 2021 (8,11 euros à 8,30 euros)					

3. Jours fériés Garantis (HCR)

● Si vous dépendez de la convention collective des Hôtels-Cafés-Restaurants, nous vous rappelons votre obligation de définir les 6 jours fériés garantis pour l'année 2022 (en dehors du 1er mai),

● Vos salariés doivent en être informés par le moyen de votre choix.

● Vous trouverez ci-dessous l'extrait de votre convention expliquant les modalités des jours fériés et fériés garantis :

« Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficient, en plus du 1er mai, de 10 jours fériés par an.

Il est accordé aux salariés 6 jours fériés garantis. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Groupe Paye Expert Solutions

Siège Social : 44 avenue de la Marne – Parc Joire – Bâtiment B – 59290 WASQUEHAL

Tél : 03.20.65.56.42 – Fax : 03.20.02.78.19

Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis. À défaut, elle informe par écrit le salarié de ses droits restants dus à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivant :

- soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés,
- soit être indemnisé de ses jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront obligatoirement rémunérés.

Les quatre autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- Le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire,
- Dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation,
- Le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation. »

4. Déduction forfaitaire

Si vos salariés bénéficient d'un abattement, nous vous rappelons que vous avez l'obligation d'obtenir leur accord écrit pour continuer à l'appliquer pour 2022.

Exemple : abattement de 10% pour les ouvriers du bâtiment.

5. Taux 2022

CHIFFRES AU 01/01/2022	
Horaire brut SMIC	10,57 €
Mensualisation 35H	1603.12
Mensualisation 39H+10%	1804.65
Mensualisation 39h+25%	1832.12
Plafond de sécurité sociale mensuel	3 428,00 €
Plafond du taux horaire exonéré gratification de stage	3,90 €
Acquisition RTT pour forfaits jours 218 jours	10 jours

Nous restons à votre entière disposition pour répondre à toutes questions éventuelles relatives à ses différents points.

Le Groupe Paye Expert Solutions.

Groupe Paye Expert Solutions

Siège Social : 44 avenue de la Marne – Parc Joire – Bâtiment B – 59290 WASQUEHAL

Tél : 03.20.65.56.42 – Fax : 03.20.02.78.19