

Note n°22 – 26 avril 2022

## AUGMENTATION DU SMIC

Le SMIC augmente de 2,65 % au 1<sup>er</sup> mai 2022 en raison de la forte augmentation de l'inflation depuis novembre 2021 qui résulte notamment de l'accélération des prix de l'énergie.

Le taux horaire du SMIC passe ainsi de 10,57 € à **10,85 € brut**, soit un SMIC mensuel brut de **1645,58 €** pour 35 heures par semaine.

À noter que cette revalorisation a également des répercussions sur la rémunération des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.

Cela implique également que les personnes situées au niveau **OE embauche et confirmé** de notre grille de salaire CCN doivent voir leur rémunération réévaluée au moins au niveau du SMIC. Une CPN pour la négociation des salaires devrait avoir lieu prochainement. Nous vous en tiendrons informer au plus vite.

## COVID-19 : NOUVELLE AIDE POUR PARTICIPER A DES SALONS !

Le Gouvernement a mis en place une aide spécifique visant les entreprises exposantes sur les principaux salons et foires français pour soutenir la reprise de l'activité de ces derniers dans le contexte de la crise Covid-19.

L'aide, d'une enveloppe globale supérieure à 96 M. € est accessible aux conditions suivantes :

- Salons et foires français entre mars 2022 et juin 2023
- Être une PME
- Disposer d'un établissement en France
- Être exposant d'un des salons / foires figurant dans la liste du décret
- Ne pas avoir été exposant du même salon / foire lors de sa précédente session

Création de son dossier d'aide avant le 31 décembre 2022 sur <https://les-aides.fr/soutien-salons-et-foires>

Elle est gérée et calculée par la CCI, qui s'occupe de l'instruction à partir de la facture émise par l'organisateur de l'évènement concerné. Son montant est égal à **50% des coûts** supportés pour la location de surfaces d'exposition et les frais d'inscription, **dans la limite de 12 500 € HT par entreprise.**

La demande d'aide complète, accompagnée des justificatifs, sera à déposer par voie dématérialisée sur le site mentionné ci-dessus, jusqu'à deux mois avant la tenue de l'évènement.

Retrouvez l'ensemble des justificatifs et documents à fournir sur le lien suivant : <https://les-aides.fr/aide/ZYVv3w/ci-france/aide-visant-a-favoriser-l-attractivite-des-principaux-salons-foires.html>

Sont notamment visés pour la viticulture, les salons et foires suivants :

- Vins des vignerons indépendants – Lyon : édition 2022 et 2023
- Vins des vignerons indépendants – Lille : édition 2022
- Vins des vignerons indépendants – Paris : édition 2022
- Vinitech Sifel – Bordeaux : édition 2022
- SIVAL – Angers : édition 2023
- Vins des vignerons indépendants – Strasbourg : édition 2023
- Wine Paris et Vinexpo – Paris : édition 2023

## **NOUVELLE DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL : ACTUALISEZ VOS AFFICHAGES ET REGLEMENT INTERIEUR**

La rédaction de l'article L 1153-1 du Code du Travail a évolué au 31 mars. Vous devez actualiser en conséquence votre affichage obligatoire et votre règlement intérieur.

La loi santé au travail du 2 août 2021 a notamment aligné la définition du harcèlement sexuel du code du travail sur celle du code pénal. Ses dispositions sont entrées en vigueur le 31 mars 2022.



## **Nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code du travail**

La loi santé au travail modifie le code du travail afin de tenir compte de la loi « Schiappa » du 3 août 2018.

Elle précise que les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel.

La définition du harcèlement sexuel du code du travail est également alignée sur celle du code pénal sur le harcèlement par plusieurs personnes.

Désormais, dans le code du travail, le harcèlement sexuel est également constitué :

Lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

## **Actualisation de l'affichage obligatoire et du règlement intérieur**

Le Code du Travail prévoit que vous devez communiquer par tout moyen au personnel les textes relatifs au harcèlement moral et sexuel.

Celui-ci ayant été modifié au 31 mars, vous devez le modifier dans votre affichage obligatoire.

De même, le règlement intérieur de l'entreprise doit notamment rappeler les mesures de prévention des risques liés au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes. Vous devez donc également actualiser la définition du harcèlement sexuel si elle figure dans votre règlement intérieur en préambule de ces mesures de prévention.

## **ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LE « QUESTIONS/REPONSES » EST ACTUALISE**

Le ministère du Travail actualise le « questions-réponses » consacré à l'entretien professionnel, le 17 mars 2022. Sont apportées à cette occasion de nombreuses précisions.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/entretien-professionnel>

## LE TESA PROLONGE JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2023

Le Tesa simplifié permet d'embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD), quel que soit le secteur d'activité professionnelle et l'effectif salarié.

Toutefois, il ne peut être utilisé que pour les embauches répondant aux critères suivants :  
CDD de moins de 3 mois et rémunération ne pouvant pas être supérieure à 3x le montant du plafond de la sécurité sociale (soit 10 284€ pour 2022)

Le Tesa simplifié permet d'effectuer plusieurs formalités en une seule déclaration :

- Au moment de l'embauche de votre salarié :
  - la déclaration préalable à l'embauche ;
  - le contrat de travail ;
  - l'immatriculation du salarié ;
  - le signalement au service de santé au travail ;
  - l'inscription sur le registre unique du personnel (RUP) ;
  - la demande de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel.
  
- À l'issue de la relation de travail :
  - le bulletin de paie ;
  - la conservation du double du bulletin de paie ;
  - la déclaration trimestrielle des salaires ;
  - l'attestation Pôle emploi ;
  - la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux.

Retrouvez toutes les informations concernant le TESA simplifié :

<https://www.msa.fr/lfp/embauche/tesa>

Pour toutes informations complémentaires, vous pouvez contacter le Pôle entreprise de la MSA au 09.69.36.20.50.