

Note n°26 – 12 août 2022

## AUGMENTATION DU SMIC

Le SMIC augmente de 2.01% au 1<sup>er</sup> août en raison de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Le taux horaire du SMIC passe ainsi de 10.85€ à **11.07€ brut**, soit un SMIC mensuel brut de **1678.95€** 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.

## FIN DE L'URGENCE SANITAIRE

Le Parlement a définitivement adopté mardi 26 juillet 2022, par un ultime vote du Sénat, un projet de loi sanitaire qui met fin à l'état d'urgence sanitaire et entérine la fin des mesures d'exception face au Covid, à compter du 1<sup>er</sup> août. Dès lors, les mesures sanitaires comme le confinement ou le couvre-feu, le pass sanitaire ou encore l'obligation du port du masque ne pourront plus être appliquées.

Les voyageurs de plus de 12 ans venus de l'étranger pourront toutefois se voir demander un test négatif. Ce test pourra aussi être obligatoire pour les voyages entre la métropole et les territoires d'Outre-mer. Aucune preuve de vaccination ou d'un rétablissement au Covid-19 ne pourra être exigée.

## CONGE DE PROCHE AIDANT : NOUVEAUX BENEFICIAIRES AU 1ER JUILLET 2022

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 avait prévu un élargissement du congé de proche aidant. Un décret vient préciser les nouveaux bénéficiaires.

- CONGE DE PROCHE AIDANT : QUELQUES RAPPELS

Il existe différents congés que vos salariés peuvent prendre, sous certaines conditions, pour s'occuper d'une personne de leur entourage ou l'un de leurs enfants. C'est le cas notamment du congé de proche aidant.

En l'absence de disposition conventionnelle, la durée maximale du congé de proche aidant est de 3 mois. Cette période peut néanmoins être renouvelée, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.



Il faut savoir que vous n'avez pas à rémunérer ce congé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, mais que les salariés peuvent bénéficier d'une allocation spécifique, l'allocation journalière de proche aidant, qui a été revalorisée en début d'année pour être rapportée au SMIC.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture de ce congé, vous ne pouvez pas le refuser.

- **CONGE DE PROCHE AIDANT : LES NOUVEAUX BENEFICIAIRES**

Jusqu'à présent, pour bénéficier du congé de proche aidant, il fallait que la personne accompagnée présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La loi de financement de la Sécurité sociale 2022 a toutefois supprimé toute référence à une particulière gravité dans l'objectif d'ouvrir ce congé notamment aux aidants de personnes invalides ou bénéficiaires de rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Un décret vient de donner des précisions sur les nouvelles personnes concernées du fait de cet assouplissement. Il précise ainsi que le congé de proche aidant peut désormais être demandé en joignant, lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

- La majoration pour aide constante d'une tierce personne accordée aux titulaires de pensions d'invalidité ou de vieillesse ;
- La prestation complémentaire pour recours à tierce personne en cas d'incapacité permanente suite à un AT-MP ;
- La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne pour les fonctionnaires dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- La majoration attribuée aux fonctionnaires de l'Etat et aux magistrats et aux agents permanents reconnus en état d'invalidité temporaire ;
- La majoration accordée aux militaires et victimes de guerre invalides que leurs infirmités rendent incapables de se mouvoir, de se conduire ou d'accomplir les actes essentiels de la vie et qui, vivant chez eux, sont obligés de recourir d'une manière constante aux soins d'une tierce personne.

**Attention :**

Ces justificatifs devant être fournis et vérifiés par l'employeur au moment de la demande de congé, il n'est plus exigé des salariés qu'ils les fournissent aussi au moment de la demande d'allocation journalière.

## PROJET DE LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE 2022 : POSSIBILITE DE CONVERTIR LES RTT EN SALAIRE

Un amendement au PLFR 2022 déposé par les députés prévoit la possibilité pour vos salariés, avec votre accord, de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023. Et ce, quelle que soit la taille de votre entreprise.

Cette mesure concernerait les jours de repos acquis au titre d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail (RTT). Mais aussi les jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Dans ce cadre, les journées ou demi-journées qui seraient travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donneraient lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans votre entreprise. Ces heures ne s'imputeraient cependant pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Les rémunérations versées à vos salariés au titre de ces journées ou demi-journées bénéficieraient de la réduction de cotisations salariales d'origine légale instituée pour les heures supplémentaires ou complémentaires. Ainsi que de la déduction forfaitaire des cotisations patronales instituée dans les entreprises employant moins de 20 salariés.

Mais aussi de l'exonération d'impôt sur le revenu dans les limites fixées pour les heures supplémentaires (5000 euros, portés à 7500 euros entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022).

## COUP DE POUCE POUR LE LIVRET A ET LE LEP

Les livrets d'épargne profitent également d'un petit coup de pouce. L'exécutif suit les recommandations de la Banque de France relatives aux produits d'épargne réglementés. Au 1er août 2022, le taux du Livret A s'élève à 2 %, tandis que celui du Livret d'épargne populaire, réservé aux plus modestes, atteint 4,6 %.

## VERSEMENT DE LA PRIME DE RENTREE

Octroyée sous condition de ressources, l'allocation de rentrée scolaire sera versée dans le courant du mois d'août (la date exacte n'est pas encore officielle).

Pour rappel, cette prestation sociale concerne les familles dont les enfants de 6 à 18 ans sont scolarisés. Le revenu fiscal de référence ne doit pas dépasser un plafond fixé en fonction du nombre d'enfants à charge.

## SIMPLIFICATION DES MODALITES DECLARATIVES DU CONGE DE PATERNITE DEPUIS LE 1ER JUILLET 2022

- À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil durant lequel il peut percevoir des indemnités journalières (IJ) ;
  - C'est un droit qui ne peut pas être refusé ;
  - Ces congés de paternité et d'accueil de l'enfant peuvent être pris en une seule fois ou en plusieurs fois.
- COMMENT DECLARER LE CONGE PATERNITE EN DSN ?

Dès lors qu'un arrêt de travail est constaté, un signalement doit obligatoirement être émis dans un délai de 5 jours.

En effet, sans signalement, aucune transmission des données à destination de la CNAM ou de la MSA ne peut être déclenchée par le système pour le versement des indemnités journalières du salarié.

- NOUVEAU :

Si vous êtes en DSN, il suffit désormais de véhiculer les informations dans le signalement d'événement, sans envoyer d'élément supplémentaire relatif à la période de l'arrêt. L'extrait d'acte de naissance doit par contre toujours être transmis par mail.

Idem autres arrêts de travail indemnisés

- Les modalités déclaratives du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en DSN sont identiques à celles des autres arrêts de travail indemnisés ;
- A la seule différence que le « Motif de l'arrêt – S21.G00.60.001 » doit être renseigné à « 03 - paternité / accueil de l'enfant ».

- **LES 3 PRINCIPAUX POINTS D'ATTENTION A CONNAITRE EN DSN ¶**

**Point 1 : le dernier jour travaillé**

Pour la première période obligatoire du congé paternité (soit un minimum de 4 jours devant suivre immédiatement le congé de naissance), le dernier jour travaillé doit être renseigné à la date du dernier jour du congé de naissance.

**Point 2 : en cas de fractionnement**

En cas de fractionnement du congé paternité, il est attendu un signalement par fraction. Le dernier jour travaillé doit être renseigné à la veille de chacune de ces fractions.

**Point 3 : délai pour prendre le congé**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans un délai de 6 mois. C'est le début du congé qui doit se situer dans cette période.

Ainsi, si l'employeur a accepté un congé débutant dans les 6 mois mais se terminant au-delà, la CPAM et la MSA indemniseront la totalité du congé.