



CETTE SEMAINE

Aide à l'embauche & Alternance

Formation incendie

Temps de travail

Obligations sociales

Savez-vous que ...

AIDE A L'EMBAUCHE - ALTERNANCE

Le gouvernement a annoncé, lundi 6 septembre, que les aides versées aux entreprises recrutant des alternants seraient à nouveau reconduites jusque fin juin 2022.

Nouvelle prolongation pour les aides à l'embauche des alternants. Ce coup de pouce aux entreprises recrutant des apprentis ou des salariés en contrat de professionnalisation devait prendre fin au terme de l'année 2021, mais sera finalement reconduit jusqu'au 30 juin 2022.



FORMATION INCENDIE

Le code du travail prévoit de nombreuses mesures concernant la Santé et la Sécurité des salariés dans l'entreprise, et parmi elles l'article R4227-28 énonce que "L'employeur [doit] prend[re] les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs."

Cependant, la loi n'est pas toujours très précise sur le sujet spécifique des incendies. Si l'employeur se doit d'assurer la sécurité de ses salariés, et doit à ce titre assurer leur formation, la question se pose concernant les obligations effectives.

Ainsi, si le code du travail invite fortement les chefs d'entreprises à mettre en place ces formations, il n'est pas indiqué précisément que les "formations incendie" sont obligatoires.

Les obligations de l'employeur portent sur :

- l'affichage et la mise à disposition des consignes de sécurité claires ;
- du matériel incendie (extincteurs, alarme incendie) ;
- des exercices incendie une fois tous les 6 mois.

Enfin, on notera également que les assurances peuvent exiger que les collaborateurs soient formés à l'utilisation des extincteurs, pensez donc à vous renseigner.

De plus, les formations incendie en entreprise sont conseillées mais non obligatoires. Cependant, puisque l'employeur est responsable de la formation de ses collaborateurs en matière de sécurité et doit "prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs", de nombreux organismes proposent des formations pour former les salariés aux mesures d'évacuation et d'utilisation des extincteurs : c'est la formation EPI, Equipiers de Première Intervention. Cette formation peut ensuite être complétée par d'autres complémentaires.



TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail détermine la rémunération que percevront vos salariés ainsi que les obligations de l'entreprise en matière de charges sociales et de préservation de la santé et la sécurité des collaborateurs.

Selon le Code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de son employeur et n'est pas libre de vaquer à ses occupations personnelles. En échange de ce temps de travail effectif, le salarié perçoit une contrepartie financière.

Tout l'enjeu est alors de déterminer quels temps sont considérés comme du temps de travail effectif ? S'il va de soi que le temps pendant lequel le salarié exécute ses tâches et missions en lien avec son contrat est du temps de travail effectif, d'autres temps le sont aussi. C'est le cas notamment :

- Des heures de délégation des représentants du personnel
- Des heures de formation dès lors que la formation se déroule pendant le temps de travail habituel du salarié
- Des congés payés et autres congés spécifiques comme le congé de naissance
- Des heures d'intervention du salarié en astreinte
- Du temps passé en visite médicale.

À noter que certaines conventions collectives ou accords collectifs de travail peuvent élargir la notion de temps de travail effectif à d'autres cas de figure. Pour ne pas avoir de mauvaises surprises, vérifiez bien ce point.

Enfin, une fois que vous avez établi les heures considérées comme du temps de travail effectif, il suffit de les additionner pour obtenir le temps de travail par salarié.

Le calcul du temps de travail effectif est différent selon que la durée de travail est décomptée en heures ou en jours.

Pour les salariés mensualisés en heures

L'article L3121-27 du Code du travail fixe la durée légale de travail à temps complet à 35 heures/semaine, ce qui revient à 151,67 heures/mois. Pour arriver à 151,67 heures/mois, il suffit d'appliquer la méthode de calcul suivante : $(35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}) / 12 \text{ mois} = 151,67 \text{ heures}$.

Aussi, rappelons qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir une durée de travail inférieure ou supérieure à la durée légale. Ainsi, tous les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle sont considérés comme à temps partiel. Chaque collaborateur perçoit donc un salaire en fonction de la durée de travail qui lui est appliquée.

Pour les salariés en forfait-jours

L'employeur décompte la durée de travail des salariés en forfait-jours en fonction du nombre de journées ou de demi-journées travaillées. Et à ce sujet, la loi limite le nombre de jours travaillés à 218 jours par an, journée de solidarité comprise.

La méthode de calcul du temps de travail du salarié en forfait-jour sur la base de 218 jours par an est la suivante :

- Nombre de jours calendaires sur l'année : 365
- Nombre de samedis et de dimanches : 104
- Nombre de jours ouvrés de congés payés sur la base de 5 semaines : 25
- Nombre de jours fériés tombant un jour ouvré : 7 jours en 2021

= 229 jours.

Ainsi, si le salarié travaille sur une base de 218 jours, il aura droit à 11 jours de repos ($218 - 229 = -11$).

Le calcul des heures supplémentaires

Selon l'article L3121-29 du Code du travail, toutes les heures effectuées au-delà de 35h sont des heures supplémentaires, étant entendu que la réglementation sociale fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220h (art. D3121-24 du Code du travail). Le salarié doit donc noter ses heures supplémentaires et transmettre le décompte à son manager et/ou au service RH/paie chaque mois.

À noter que les salariés au forfait-jours ou ayant un statut de cadre ne sont pas soumis à cette réglementation.

Aussi, pour les salariés à temps partiel, on ne parle pas d'heures supplémentaires, mais d'heures complémentaires jusqu'à la 35e heure.



OBLIGATIONS SOCIALES

LES PRINCIPALES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

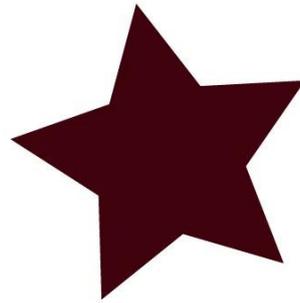
EN FONCTION L'EFFECTIF

À jour de la loi PACTE

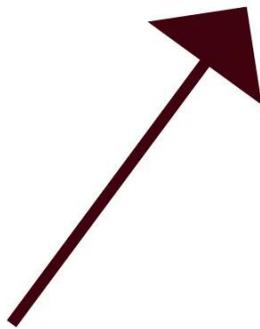
OBLIGATIONS	Effectif	MODE DE CALCUL DE L'EFFECTIF	DATE DE MISE EN OEUVRE DE L'OBLIGATION
Registre d'entrées et de sorties du personnel	1	N/A	Immédiat
Document unique d'évaluation des risques	1	N/A	Immédiat
Emplacement de restauration	1	Effectif Sécu	Immédiat
Local de restauration	> 50	Effectif Sécu	5 ans après franchissement du seuil
Comité économique et social (CSE)	> 11	12 mois consécutifs	1 an après franchissement du seuil
Délégué syndical	> 50	12 mois consécutifs	1 an après franchissement du seuil
Entretien professionnel tout les 2 ans	> 50	Effectif Sécu	1 an après franchissement du seuil
Abondement ou compte personnel de formation (CPF)	> 50	Effectif Sécu	5 ans après franchissement du seuil
Participation	> 50	Effectif Sécu	5 ans après franchissement du seuil
Règlement intérieur (pour les entreprises créées à compter du 01/01/2020)	> 50 NEW	12 mois consécutifs	1 an après franchissement du seuil
Emploi des travailleurs handicapés (6% effectif)	> 20	Effectif Sécu	5 ans après franchissement du seuil
Publication de l'index égalité homme / femme	> 50	12 mois consécutifs	01/03/2020
Transmission dématérialisée de l'attestation employeur à Pôle Emploi	> 11 NEW	Effectif Sécu	5 ans après franchissement du seuil
Contrepartie obligatoire en repos de 100% pour chaque heure de dépassement du contingent	> 11	Effectif Sécu	5 ans après franchissement du seuil

Savez vous que

**UNE MARQUE
EMPLOYEUR
FORTE
AUGMENTE DE**



50%
LE NOMBRE
DE CANDIDATURES
**TRÈS
QUALIFIÉES**



SOURCE : LINK HUMANS



la**super**agence

VOUS SOUHAITEZ
UN ACCOMPAGNEMENT
EN RESSOURCES HUMAINES



06.47.02.21.10



<https://lgt-rh.com/>

en partenariat avec

SPARTE RH
— GROUPE

"Agilitateur d'inspiration..."

DEPUIS PLUS DE 10 ANS

