



## CETTE SEMAINE

---

Indemnité inflation

Congé formation

Forfait-jours

Obligation : le DUERP

Obligation : le RUP

Savez-vous que ...

# INDEMNITÉ INFLATION

En raison de la montée des prix et notamment concernant l'énergie (gaz, électricité, carburant, ...), le gouvernement a décidé de mettre en place une aide exceptionnelle à destination des ménages les plus modestes.

L'indemnité inflation sera versée aux salariés « qui gagnent moins de 2000 euros net par mois ». Des précisions seront apportées prochainement sur les bénéficiaires du dispositif et notamment :

- La notion de salaire net : Est-ce le net imposable ? Le net à payer ?
- Les éléments de salaire pris en compte pour la détermination du salaire net : les variables de paie comme les heures supplémentaires ou les primes exceptionnelles sont-elles prises en compte ?
- La période de référence à prendre en compte pour la détermination du salaire net : il pourrait s'agir du salaire d'un mois déterminé ou d'une moyenne sur l'année prenant en compte les variables de paie.
- Quid des salariés multi-employeurs et des contrats courts (intermittents, travailleurs temporaires, ...).

L'aide exceptionnelle « inflation » est fixée à 100 euros, quelle que soit la situation familiale ou professionnelle du salarié et quelle que soit sa rémunération.

Pour les salariés, cette indemnité devra être versée par l'employeur à partir de décembre 2021. Reste à savoir quel sera le délai pour l'employeur pour verser l'indemnité.

L'indemnité inflation sera ensuite remboursée à l'employeur par l'État : précision à venir.



# LE CONGÉ FORMATION

Le salarié choisit librement de se former ?

Quel que soit le cas de figure, les entreprises disposent d'un délai de 30 jours pour donner ou refuser son accord. Cependant, pour une entreprise de plus de 100 salariés, les règles diffèrent par rapport à celles qui en emploient moins. De même, le formalisme change selon que la formation dure moins, ou plus, de six mois.

Les bonnes règles pour valider une période de congé formation

- recevoir la demande au moins 120 jours avant le début de la formation si elle dure plus de six mois ;
- accorder le congé formation pour la totalité de la durée de l'examen à passer ;
- valider un congé pour la préparation du permis de conduire.

Le manager et la fonction RH doivent prendre position lorsqu'un collaborateur applique ses droits à formation, car cette autorisation a de multiples répercussions. La première porte sur les plannings, les transitions de personnel et le plan de continuité de l'activité pendant l'absence du salarié. La seconde concerne la fiche de paie et avec elle, la rémunération, les congés, les avantages accordés par l'entreprise, la couverture sociale... Tous ces éléments associés au contrat de travail sont maintenus.

Les bonnes pratiques sur le statut du salarié

- maintenir le salaire à hauteur du montant moyen des douze derniers mois pour les heures de formation suivies sur le temps de travail ;
- réduire de 10% les salaires supérieurs à 2 SMIC pour 1 200 heures de formation suivies pendant le temps de travail de manière fragmentée ou à temps partiel sur la première année ;
- envisager la prise en charge d'une indemnité pour frais de transports, d'hébergement et de repas.

+ d'infos : <https://bit.ly/3jZJWOx>

# FORFAIT JOURS

Vous avez des collaborateurs au forfait jour ? Avez-vous pensé à l'entretien obligatoire permettant, entre autre, de vous assurer de la charge de travail de vos salariés ?



## FORFAIT- JOURS

Attention au suivi de la charge de travail !

Cour de cassation  
Chambre sociale  
Arrêt du 13 octobre  
2021 (n° 19-20.561)

### Le contexte



Un ancien directeur d'agence d'une caisse régionale du Crédit Agricole demande la nullité de sa convention de forfait-jour telle que prévue par l'annexe 2 -durée et organisation du temps de travail- de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987.

### Le débat



La question soulevée était celle de savoir si les supports contractuel et conventionnel prévoyant la mise en place de cette convention de forfait respectaient les conditions posées par la jurisprudence en terme d'encadrement de la durée et de la charge de travail du salarié.

### L'accord collectif



L'accord collectif prévoyait un nombre de 205 jours/an travaillés maximum ; un contrôle annuel des jours travaillés/de repos et un suivi hebdomadaire du respect des règles du temps de travail notamment les onze heures de repos quotidien.

### La convention de forfait



En complément de l'accord collectif, la convention de forfait ( clause du contrat de travail) signée entre le salarié et l'employeur prévoyait un mécanisme d'alerte de la part du salarié en cas d'amplitude de travail trop élevée.

### La décision



La Cour de cassation censure la décision des premiers juges et considère que le système d'alerte prévu par la convention de forfait n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.

### L'apport



L'accord collectif doit lui-même prévoir un mécanisme permettant d'assurer l'effectivité des droits du salarié au respect d'une amplitude et d'une charge de travail raisonnables. La convention de forfait signée entre l'employeur et le salarié ne peut à elle seule pallier cette carence.

# LE DUERP

Vous avez au moins 1 salarié dans votre entreprise ?

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est obligatoire.

Le DUERP fait un état des lieux de l'ensemble des risques identifiés et des mesures de prévention associés dans votre entreprise.

•L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Il doit être réalisé au moins une fois par an.

- Ou lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés.

- Ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Vous souhaitez être accompagnés dans la réalisation de votre DUERP ?

Contactez-moi : 06.47.02?21.10





# LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

De quoi s'agit il ?

C'est un document qui répertorie un ensemble de données sur les salariés et permet de garantir la transparence des emplois dans l'entreprise.

- Il doit être édité dès la première embauche.
- Il contient différentes mentions obligatoires, propres à chaque typologie de salarié.
- Il est mis à jour lors d'un changement dans le personnel

Il fait partie des différentes obligations à mettre en place dès lors que vous avez au moins un salarié.

Vous souhaitez faire un audit RH pour vérifier que vous êtes "en règle" ?

Contactez-moi : 06.47.02.21.10



**Registre unique  
du personnel**  
Réf. 6620E

NOM ET PRÉNOMS DU SALARIÉ	N° SÉCURITÉ SOCIALE	NATIONALITÉ	DATE DE NAISSANCE		SEXE	EMPLOI	QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	DATES		DATES DES AUTORISATIONS	
			D'ENTRÉE	DE SORTIE				D'EMBAUCHE	DE LICENCIEMENT		

  

NOM ET PRÉNOMS DU STAGIAIRE	N° SÉCURITÉ SOCIALE	NATIONALITÉ	DATE DE NAISSANCE	SEXE	ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

**Registre unique du personnel (salariés et stagiaires)**  
Conforme à la loi 2014-788 du 10 juillet 2014

réf. **6620E**



3 130632 066208

**REGISTRES  
& PIQÛRES**



**EXACOMPTA**

*FAITES VOS COMPTES SUR DES TRACÉS CLAIRS ET SÛRS*

# Savez vous que

Depuis le 3 novembre 2021, 9H22, les femmes travaillent gratuitement !

Et dans votre entreprise, où en êtes-vous ?



Rencontrons-nous pour réaliser un Audit RH : 06.47.02.21.10

VOUS SOUHAITEZ UN ACCOMPAGNEMENT  
POUR VOS SUJETS LIÉS  
AUX RESSOURCES HUMAINES ?

Contactez-moi :

[contact@lgt-rh.com](mailto:contact@lgt-rh.com) 06.47.02.21.10



LGT RH est partenaire de

---

**SPARTE RH**  
— GROUPE

