

DOUBLEMENT DU CREDIT D'IMPOT POUR LA FORMATION DES DIRIGEANTS DES TPE



Les entreprises qui engagent des dépenses pour former leurs dirigeants jusqu'au 31 décembre 2022 bénéficient d'un crédit d'impôt. Le montant de cet avantage fiscal a été doublé pour 2022.

Toutes les entreprises peuvent bénéficier du crédit d'impôt pour la formation de leurs dirigeants. Elles doivent être soumises à un régime réel d'imposition (impôt sur le revenu ou impôt sur les sociétés), ce qui exclut donc les micro-entreprises. Le crédit d'impôt s'applique aux heures de formation effectuées par le dirigeant jusqu'au 31 décembre 2022. Le montant de cet avantage fiscal est égal au nombre d'heures passées en formation par le chef d'entreprise, plafonné à 40 heures par année civile et par entreprise, multiplié par le taux horaire du Smic au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est calculé le crédit d'impôt. Afin de faciliter l'accès à la formation des dirigeants, le **montant du crédit d'impôt est doublé en faveur des petites entreprises** (moins de 10 salariés, chiffre d'affaires annuel ou total de bilan n'excédant pas 2 M€) au titre des heures de formation effectuées du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

En pratique : le calcul du montant du crédit d'impôt peut être effectué au moyen de la fiche d'aide n° 2079-FCE-FC

LES ENTRETIENS DE DEBUT ET DE FIN DE MANDAT DES MEMBRES DU CSE

Les membres de la délégation du personnel au Comité Social et Économique doivent pouvoir bénéficier d'entretiens individuels en début et fin de mandat.

Les représentants du personnel titulaires peuvent demander, en début de mandat, à bénéficier d'un entretien individuel avec leur employeur. Cet entretien porte sur les modalités d'exercice du mandat au regard de l'emploi occupé : modalité d'utilisation des heures de délégation, moyens d'affichage mis à disposition, diffusion d'informations sur l'Intranet...



Précisions : Cet entretien ne remplace pas l'entretien professionnel obligatoire au moins tous les 2 ans. Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, l'employeur doit organiser à son initiative un entretien de fin de mandat ayant pour objectif de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de valoriser ces dernières.

Source : Article L 2141-5 du Code du Travail

AIDES A L'ALTERNANCE : CONCLURE UN CONTRAT AVANT LE 30 JUIN 2022 ET LE DEMARRER APRES



Les aides exceptionnelles à l'alternance ont été prolongées jusqu'en juin 2022. Il est donc possible pour les entreprises de conclure un contrat d'apprentissage avant cette date et d'en commencer l'exécution après le 30 juin 2022.

Une disposition du Code du travail (article D6243-1 du Code du travail) précise que pour bénéficier de l'aide, est prise en compte la date de conclusion du contrat. En pratique, un employeur et un apprenti peuvent conclure un contrat avant sa date de début d'exécution. L'employeur pourra ainsi bénéficier de l'aide exceptionnelle si les autres conditions de versement sont réunies.





La notice du Cerfa du contrat d'apprentissage (Cerfa FA13) rappelle que la date de conclusion est la date à laquelle le contrat d'apprentissage est conclu par les deux parties (qu'il s'agisse d'un contrat initial ou d'un avenant). La date de début d'exécution : date du 1er jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

En pratique : Le Ministère du Travail a publié un guide pratique autour de la prolongation de ces aides

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeur.pdf

Sources : Décret n°2021-1468 du 10 novembre 2021, Art. D6243-1 du Code du Travail, Art. L6222-12 du Code du travail, Cerfa FA13

HAUSSE DU SMIC ET DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE MINIMALE VERSEE AUX EMPLOYEURS



En raison de la hausse du Smic au 1^{er} mai, l'allocation partielle minimale d'activité versée aux employeurs passe de 7,53€ à 7,73€.

Les entreprises ayant recourt à l'activité partielle doivent, pour chaque heure non travaillée, régler à leurs salariés une indemnité au moins égale à 60 % de leur rémunération horaire brute (prise en compte dans la limite de 4,5 Smic). Nous vous rappelons que cette indemnité ne peut être inférieure au Smic horaire net, soit, à compter du 1^{er} mai 2022, à 8,59€.

En contrepartie, les employeurs perçoivent de l'État une allocation d'activité partielle correspondant à 36 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés (prise en compte dans la limite de 4,5 Smic). Cette dernière ne peut être inférieure à un montant plancher fixé par décret. Compte tenu de l'augmentation du Smic début mai, cette allocation minimale est revalorisée de 7,53€ à 7,73€.

Les employeurs ayant mis en place une activité partielle de longue durée ont droit à une allocation d'activité partielle correspondant à 60 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés. Le montant minimal de cette allocation s'élève à 8,59 € à compter du 1^{er} mai 2022.

Source : Décret n° 2022-654 du 25 avril 2022, JO du 26

LE CHIFFRE

57%

Les cadres réclament de la reconnaissance et ...des hausses de salaires !

57% d'entre eux sont en désaccord avec l'idée que la société dans laquelle ils travaillent reconnaît à sa juste valeur leur contribution et 94 % réclament des augmentations de salaire.

Autre enseignement de ce baromètre, ils expriment des attentes plus sociétales, en termes d'engagement environnemental et en faveur de l'égalité femmes-hommes. 9 cadres sur 10 prônent par ailleurs une vision remettant au centre l'humain (prise en compte des collaborateurs dans les décisions, équilibre vie professionnelle et vie personnelle, etc.) ainsi qu'un véritable accompagnement en termes de formation.

Dernier baromètre Cadre Emploi-IFOP du 15 mars 2022