



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ Temps partiel : la répartition contractuelle du temps de travail est impérative

→ Hausse du taux de prévoyance

→ Renégociation sur les minimas de salaires

→ Entrée en vigueur de nouvelles mesures sanitaire au travail

Page 3 : Le point sur ...

→ La prime inflation

A COTE DU DECEMBRE 2021 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

En cette fin d'année 2021, je souhaite vous remercier chaleureusement. Vous remerciez de vous être joints à nous pour certain, d'avoir renouvelé votre confiance pour d'autres. Remercier également les structures qui nous ont ouvert leurs portes lors de notre semaine de tournée fin novembre/début décembre, et ceux qui nous les ouvriront dès janvier prochain.

Chaque jour notre Mouvement se développe, vous accompagne au quotidien et vous représente le plus fidèlement possible. Nous poursuivrons dans cette optique nos missions, et les développeront en 2022 avec pour objectif d'accroître la reconnaissance de vos métiers « parce que les matchs se préparent également à côté du terrain ».

Enfin, je vous souhaite de passer de bonnes fêtes de fin d'année et de profiter de ces moments de retrouvailles avec vos proches.

Notre avenir sera à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ

RESTEZ AU CONTACT



www.unipaar.fr



47/49 av Simon Bolivar
75019 Paris



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

Temps partiel : la répartition contractuelle du temps de travail est impérative

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette obligation s'applique sauf exception prévue par la loi. La Cour de cassation vient d'appliquer strictement ces dispositions en considérant que la liberté accordée au salarié dans l'organisation de son temps de travail ne permet pas de se soustraire à cette obligation.

Le Code du travail impose de longue date de préciser dans les contrats à temps partiel la répartition de la durée de travail, soit entre les jours de la semaine, soit entre les semaines du mois.

En dépit de cette exigence, dans une affaire récemment soumise à la Cour de cassation, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel ne contenait pas cette information. Le salarié avait donc sollicité sa requalification en contrat à temps complet et formulé des demandes de rappel de salaire et de congés payés afférents.

La Cour de cassation s'appuie sur le Code du travail pour rendre sa décision. Elle rappelle que la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois **doit figurer dans le contrat à temps partiel**. Et ajoute que sauf exceptions prévues par la loi, l'employeur ne peut pas déroger à cette obligation.

La Cour de cassation fait ainsi une stricte application des dispositions légales.

Ce n'est pourtant pas la solution qu'elle retient habituellement lorsqu'un contrat à temps partiel ne précise pas la répartition de la durée de travail sur les jours de la semaine ou sur les semaines du mois.

En effet, elle considère traditionnellement que l'absence d'écrit mentionnant la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois fait simplement présumer que l'emploi est à temps complet.

Il incombe alors à l'employeur qui le conteste de rapporter la preuve de la durée hebdomadaire ou mensuelle exacte convenue, et que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler de sorte qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi Travail, l'obligation d'indiquer la répartition de la durée de travail dans les contrats à temps partiel **est d'ordre public**. Cela signifie qu'il s'agit d'une obligation d'une particulière importance à laquelle il n'est pas possible de déroger.

On peut donc penser que la Cour de cassation change sa position pour se conformer à la loi.

Le Code du travail impose de préciser la répartition de la durée de travail sur les jours de la semaine ou sur les semaines du mois.

Prévoyance : possible augmentation des taux de cotisations

Une hausse des taux de cotisations de la couverture prévoyance devrait être actée prochainement. Ce taux, actuellement de **0,63%** passerait à **0,71%**, ce qui correspond à **3 euros pour un salaire de 2000€ bruts par mois**.

Cette hausse est due à **une détérioration du régime sur 3 ans et doit être ramené à l'équilibre**. La CFDT (l'UNIPAAR y est affiliée) va demander une analyse poussée aux organismes de prévoyance afin d'évaluer les causes de cette hausse et éventuellement mener des actions de prévention adéquates afin de les prévenir.



Renégociation en cours sur les minimas de salaires de la branche Sport

La finalisation de la négociation sur les minimas de salaires aura lieu **début janvier 2022**, alors que le SMIC augmente de 0,9% au 1^{er} janvier 2022.

Nous reviendrons vers vous prochainement pour vous préciser ces hausses. Cependant, elles ne concerneront, dans un premier temps, que les plus bas salaires, vraisemblablement **les groupes 1, 2 et 3**.

Un possible réajustement devrait avoir lieu à l'automne 2022.

Entrée en vigueur de nouvelles mesures sanitaire au travail

Suite à l'allocution du Premier Ministre du lundi 27 décembre :

- Le recours au télétravail sera rendu **obligatoire, dès le 3 janvier, pour tous les salariés** pour lesquels il est possible, à raison de **3 jours minimum** par semaine et **4 jours** quand cela est possible.
- Le **report** de toutes les cérémonies de vœux en janvier.
- La **limitation des réunions en présentiel**.

La Ministre du travail Elisabeth Borne a annoncé le renforcement des sanctions en cas de non-respect de ces règles.

Le point sur... la prime inflation

L'indemnité inflation est une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € qui sera versée à 38 millions de personnes résidant en France, aide décidée suite à la forte hausse du coût des énergies. Cette aide est versée en une seule fois, et ne fait l'objet d'aucun prélèvement, les bénéficiaires, sauf dans certains cas particuliers (Ex : salariés ayant plusieurs employeurs) n'ont aucune démarche à faire.

Pour bénéficier de la prime inflation (100€), **la rémunération du salarié doit être inférieure à 26 000€ bruts entre le 1er janvier 2021 et le 31 octobre 2021** (soit 10 mois). Pour y prétendre, il n'est pas obligatoire que le salarié ait travaillé pendant les 10 mois de la période mentionnée, il faut, au moins, qu'il ait eu un contrat de travail (de 20h minimum) pendant le mois d'octobre 2021.

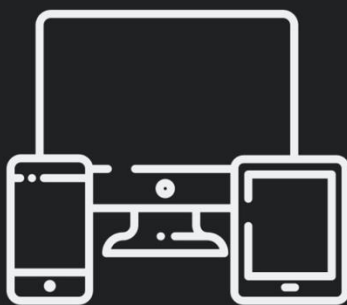
Plus précisément il faut regarder la rémunération brute soumise à cotisations sociales et vérifier qu'elle ne dépasse pas 26 000€ durant la période mentionnée ci-dessus (les heures supplémentaires et complémentaires, les indemnités de congés payés versées par les employeurs sont à prendre en compte dans le calcul). Ainsi, **le véhicule de fonction fait partie des éléments de la rémunération à prendre en compte pour savoir si le seuil est ou non respecté.**

À l'inverse, les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions ne sont pas à intégrer pour déterminer si le seuil de 26 000€ est ou non respecté (ex : les tickets restaurants). **Les indemnités d'activité partielle ne sont pas à prendre en compte** (sauf les indemnités d'activité partielle dont la part a été soumise à cotisations soit au-delà de 3,15 SMIC).

Le montant de cette aide ne sera soumis à aucun prélèvement fiscal ou social, et ne sera ni pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu ni dans les conditions de ressources pour bénéficier d'aides sociales.

Enfin, pour ceux qui seront éligibles à la prime, **elle sera versée par votre employeur d'ici la fin du mois de décembre, sauf impossibilité pratique, et au plus tard le 28 février 2022.**





COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site unipaar.fr
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ contact@unipaar.fr

📍 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

🌐 unipaar.fr



Notre partenaire

