



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ Nouvelles modalités de calcul de l'AJPA et l'AJPP

→ La multiplication de ruptures conventionnelles peut imposer la mise en place d'un PSE

Page 3 : Le point sur ...

→ Le titre mobilité

A COTE DU FEVRIER 2022 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Les mois qui arrivent vont être chargés pour l'UNIPAAR !

Entre l'organisation du premier Forum formation du Mouvement le 14 & 15 mars prochain, la poursuite de notre tournée des clubs et institutions du rugby (que nous allons pouvoir reprendre en présentiel), des négociations de protocoles d'accord pré-électorales CSE, l'UNIPAAR est sur tous les fronts et poursuit sa feuille de route.

Conformément aux valeurs portées par le Mouvement depuis sa création, nous continuerons à agir de manière constructive avec tous nos partenaires du rugby, toujours avec la même volonté, celle de faire entendre votre voix, défendre vos intérêts et promouvoir vos métiers en s'appuyant sur ce qui fait notre force, vous adhérentes et adhérents représentants des institutions nationales & régionales, des clubs professionnels comme amateurs, ...

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

Un décret publié au Journal Officiel du 30 janvier 2022, fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le congé de proche aidant est **étendu et revalorisé**, l'allocation journalière de présence parentale est rehaussée, la durée de la prestation de compensation du handicap (PCH) est étendue, et le calcul de l'allocation aux adultes handicapés avec la création d'un abattement forfaitaire sur les revenus des personnes vivant en couple est modifié. Ces mesures prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2022 élargit le nombre de bénéficiaires du congé de proche aidant, les conjoints collaborateurs peuvent désormais bénéficier de l'allocation journalière du proche aidant et le congé est également ouvert aux aidants qui accompagnent des personnes en perte d'autonomie moins sévère.

Un décret publié au *Journal officiel* du 30 janvier 2022, fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation journalière du proche aidant et de l'allocation journalière de présence parentale. Ce texte, pris en application de la LFSS pour 2022, revalorise le montant de ces allocations journalières au niveau du Smic net à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'allocation journalière du proche aidant **est revalorisée au niveau du Smic**, soit 58,59 € nets par jour et 29,30 € par demi-journée.

L'indemnisation du congé de présence parentale est également améliorée (620 jours continus) et revalorisée au niveau du Smic, l'allocation journalière de présence parentale est également de 58,59 € nets par jour et 29,30 € par demi-journée.

En vue de **simplifier les démarches** des personnes handicapées, la durée maximale d'attribution de l'ensemble des éléments de la prestation de compensation du handicap est fixée à 10 ans. Auparavant, les durées d'attribution maximales étaient fixées en fonction du type d'aide de la prestation de compensation du handicap, lorsque la situation était susceptible d'amélioration.

Le calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est réformé avec la **création d'un abattement forfaitaire sur les revenus des personnes vivant en couple**. Cet abattement fixe est de 5 000 € sur les revenus du conjoint non bénéficiaire de l'AAH, majoré de 1 400 € par enfant. Cette mesure augmente l'allocation de 110 à 120 € par mois en moyenne pour environ 130 000 bénéficiaires.

Par un arrêt de sa chambre sociale en date du 19 janvier 2022, la Cour de cassation rappelle que la multiplication de ruptures conventionnelles peut imposer la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

La Cour de cassation rappelle que les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent une modalité.

Afin d'éviter que les employeurs procèdent à des petits licenciements de manière répétée pour **échapper à la procédure des grands licenciements**, plus lourde, l'article L 1233-26 du Code du travail prévoit que, lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant 3 mois consécutifs à plus de 10 licenciements au total sans atteindre **10 licenciements dans une même période de 30 jours**, tout nouveau



licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions régissant le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours. L'employeur est donc tenu, dans ce cas, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

Pour la Cour de cassation, sont à retenir **tous les modes de rupture du contrat de travail**, y compris les départs en pré-retraite et les ruptures conventionnelles s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs pour une cause économique. Pour précision, seules doivent être prises en compte, à ce titre, les ruptures conventionnelles effectivement homologuées par l'administration du travail et ayant entraîné la rupture du contrat de travail.

La Cour de Cassation impose de prendre également en compte « *les ruptures conventionnelles intervenues dans un contexte de suppression d'emploi dues à des difficultés économiques* » lorsqu'elles s'inscrivent dans un « *projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'entreprise* ».

Désormais, le nombre de ces ruptures conventionnelles doit être pris en compte afin de déterminer si l'employeur est tenu de, notamment, mettre en place un PSE.

Le point sur... le titre mobilité

Afin de faciliter le remboursement par les employeurs des déplacements de leurs salariés, le **titre-mobilité** est entré en vigueur le 1er janvier 2022. Un décret paru au Journal Officiel le 17 décembre 2021 précise ses conditions d'application.

Le titre-mobilité s'inspire du titre-restaurant. C'est une solution de paiement **dématérialisée et prépayée** facile à utiliser, que les employeurs peuvent mobiliser pour les remboursements (partiels ou dans leur totalité) liés au forfait mobilités durables ou à la « prime transport ».

Les **frais qui peuvent être pris en charge** sont liés :

- Vente de cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Vente de détail d'équipements pour cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Entretien et réparation de cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Vente de titres permettant l'accès à un stationnement sécurisé pour cycles ;
- Assurance pour cycles et cycles à pédalage assisté ;
- Location, quelle qu'en soit la durée, et mise à disposition en libre-service de cycles, cycles à pédalage assisté, engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes ;
- Vente d'engins de déplacement personnels motorisés ;
- Services de covoiturage ;
- Location de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en libre-service et accessibles sur la voie publique ;
- Vente de titres de transport en commun ;
- Vente de détail de carburants ;
- Vente d'alimentation ou recharge pour véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Le titre-mobilité doit mentionner le **nom du salarié et l'émetteur du titre**. La durée de validité du titre, qui est fixée par l'émetteur, doit s'étendre au moins jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle il a été émis.

Les titres-mobilité seront émis par des sociétés spécialisées. L'agrément des organismes acceptant lesdits titres-mobilité est délivré par le ministère. Les organismes ainsi agréés passent ensuite un contrat d'affiliation avec un ou plusieurs émetteurs de titre-mobilité.

A noter que le titre mobilité **peut se cumuler** avec l'obligation pour l'employeur de prendre en charge 50% des abonnements de transports publics souscrits par son salarié.





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

