

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

4 janvier 2023



PRECISIONS SUR LA MODULATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR. Dans le cadre d'une mise à jour du 21 décembre dernier ([ici](#)), le BOSS apporte des précisions sur la modulation de la prime de partage de la valeur selon les salariés. Il précise désormais que seuls les **critères de rémunération**, de durée de **présence effective** ou de **durée de travail** prévue au contrat s'apprécient sur les **12 mois glissants précédant le versement** de la prime. Les critères du niveau de classification et de l'ancienneté sont quant à eux appréciés au moment du versement de la prime. En outre, il y apparaît que **l'application du critère d'ancienneté ne devrait pas conduire à des « écarts disproportionnés » dans le montant de la prime**, avant combinaison avec d'autres critères de modulation dans la mesure où cela ne respecterait pas « *l'intention du législateur* ». Le caractère disproportionné reste toutefois à déterminer.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

PROGRESSION DE L'INSERTION DES APPRENTIS EN CAP ET BTS. En 2021, selon des données publiées par la Dares ([ici](#) et [là](#)), **65 % des apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP**

jusqu'à BTS occupaient un emploi salarié six mois après leur sortie d'études. Ceci représente une augmentation de quatre points par rapport à l'année précédente. Dans **six cas sur dix**, l'emploi occupé est un **CDI** et, dans **trois cas sur dix**, les apprentis occupent un emploi **au sein de leur structure d'apprentissage**. En réalité, l'insertion dépend de la spécialité. **L'hôtellerie, la restauration et le tourisme** ont, à ce titre, tiré leur épingle du jeu puisque l'insertion des apprentis y est en progression de 13 points, bien qu'en moyenne, les taux d'emploi 6 mois après la sortie d'études soient plus élevés dans les spécialités de production (68%) que de services (61%).



[En savoir plus](#)



LE CONTRAT PEUT ÊTRE SIGNÉ PAR APPPOSITION D'UNE IMAGE NUMÉRISÉE. Par un arrêt rendu le 14 décembre 2022 ([ici](#)), la Cour de cassation a rappelé qu'**en l'absence d'écrit signé et comportant la définition précise du motif, le contrat à durée déterminée est réputé à durée indéterminée** ([ici](#)). Toutefois, la Cour a rejeté le pourvoi d'un salarié qui sollicitait la requalification de son CDD en CDI au motif d'un défaut de signature du contrat ([ici](#)). Ce faisant la Cour a approuvé les juges du fond qui avaient considéré que **l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait pas absence de signature**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

PRECISIONS SUR LES NOUVEAUTES EN MATIERE D'ÉPARGNE SALARIALE. La loi « pouvoir d'achat » a entendu favoriser le développement de l'épargne salariale. Un décret du 26 décembre dernier ([ici](#))

en précise les modalités. Il précise notamment les **conditions et modalités** ainsi que les **règles de dépôt** de la **décision unilatérale** pouvant désormais mettre en place un dispositif d'intéressement dans les **entreprises de moins de 50 salariés**. Il prend également acte de la **suppression du contrôle de validité opéré par l'autorité administrative** sur les accords ou règlements relatifs à l'épargne salariale. L'administration devra désormais transmettre l'accord ou le règlement « *sans délai* » à l'organisme de sécurité sociale qui dispose de **3 mois** pour demander le retrait ou la modification de clauses illicites.



[En savoir plus](#)



LES EMPLOIS FRANCS

Ce dispositif incitant à recruter un demandeur d'emploi, un bénéficiaire du CSP ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un quartier prioritaire de la ville vient d'être prolongé jusqu'au 31 décembre 2023 ([ici](#)).

LA TO DO LIST

- **Personnes éligibles** : les personnes **résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV)** qui sont **demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou jeunes suivis par une mission locale**.
- **Types de contrats éligibles** : ouvrent droit au bénéfice de l'aide les **CDI** (y compris intérimaires) et les **CDD d'au moins 6 mois** (hors apprentissage).
- **Conditions d'attribution de l'aide** : l'employeur doit :
 - **être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement** à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations sociales **ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement** des montants restant dus ;
 - **ne pas avoir procédé, dans les six mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu ;**
 - **ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi** versée au titre du salarié recruté en emploi franc (sauf exception) ;
 - le salarié recruté en emploi franc **ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six mois précédant l'embauche et doit être maintenu dans les effectifs pendant au moins six mois** à partir du 1^{er} jour d'exécution du contrat.
- **Montant de l'aide** : Pour une embauche en **CDI**, elle s'élève à **5 000 € par an pendant trois ans** (soit un total de 15 000 €). Pour une embauche en **CDD d'au moins six mois**, elle s'élève à **2 500 € par an sur deux ans maximum**.