

ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



LES ACTUALITÉS

LE VERSEMENT DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE DUE AU TITRE DE 2023

Comme l'an passé, vous pouvez verser le solde de votre taxe d'apprentissage aux établissements d'enseignement de votre choix



Qu'est-ce que le solde ?

La taxe d'apprentissage versée à l'URSSAF est égale à 0,68% de la masse salariale et se compose d'une part principale de 0,59% versée mensuellement sur chaque DSN et d'un SOLDE de 0,09% versé sur la DSN de mai. C'est la Caisse des Dépôts (CDC) qui gère la totalité de ces fonds, de votre côté vous pouvez choisir les établissements destinataires de vos paiements.

Quand indiquer vos choix d'établissements bénéficiaires ?

2 campagnes d'affectation possibles :

=> du **27 mai au 2 août 2024** - les fonds seront versés aux écoles le 9 août par la CDC

=> du **12 août au 4 octobre** - les fonds seront versés aux écoles le 11 octobre par la CDC

DANS CE NUMÉRO :

Les sujets d'actualités

- La taxe d'apprentissage
- Aide pour les contrats de professionnalisation
- Maladie et congés payés
- La note sur les congés payés
- Aménager le temps de travail durant les JO
- Pour nos managers : Savez-vous détecter et évaluer les soft skills en entretien de recrutement ?

L'actualité Ability

- Notre offre : Dispo, partenaire de Lucca

Comment indiquer vos choix ?

Rendez vous sur la plateforme SOLTéA sur laquelle vous pourrez consulter la liste des établissements habilités à recevoir ces fonds et indiquer les montants que vous souhaitez leur affecter.

Que se passe-t-il si vous n'indiquez pas de choix ?

La caisse des dépôts affectera les fonds restants aux formations préparant au top 10 des métiers les plus en tension dans les établissements de formation situés géographiquement dans la région de votre entreprise.

FIN DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation conclus depuis le 1er mai 2024 ne peuvent plus bénéficier de l'aide exceptionnelle de 6000€. Cette aide est pour le moment toujours possible pour la signature jusqu'à fin 2024 de contrats d'apprentissage.



Quelles aides dès lors pour l'embauche en contrat de professionnalisation ?

- aide pour l'embauche d'un jeune de 26 ans et plus (jusqu'à 2000€)
- aide pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus (jusqu'à 4000€)
- aide pour l'embauche d'un travailleur en situation de handicap (jusqu'à 5000€)

LE CODE DU TRAVAIL S'ALIGNE SUR LE DROIT EUROPÉEN EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS

Le code du travail a été modifié le 24 avril 2024 afin d'intégrer les règles rendues obligatoires par le droit européen.

Ce qui change fondamentalement :

- désormais, par principe, un salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel continue à acquérir des congés payés
- un salarié en arrêt suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle continue, comme avant, à acquérir des congés payés, quelle que soit sa durée d'absence (auparavant l'acquisition des congés payés étaient limitée à une absence ininterrompue d'un an)
- dans le mois qui suit le retour au travail du salarié, l'employeur doit l'informer du nombre de jours de congés payés dont il dispose et des dates limites de prise de ces congés - faute de précisions des textes, une simple mention sur le bulletin de paie devrait suffire
- lorsqu'un salarié, du fait d'absences pour maladie ou accident, n'a pas pu prendre ses congés pendant la période normale il bénéficie d'une période de report de cette prise de congés de 15 mois, cette période de report démarrant lorsque le salarié a, au retour de son arrêt, reçu l'information de son employeur

Ce que le législateur a prévu pour limiter l'impact de ces règles pour les employeurs :

- un salarié en arrêt suite à accident de travail ou maladie professionnelle acquiert, comme tous les autres salariés, 2,5 jours ouvrables de congé par mois (30 jours ouvrables pour une période complète soit 5 semaines) MAIS en dehors de ces cas l'acquisition est limitée à 2 jours ouvrables par mois (24 jours ouvrables maximum soit 4 semaines)
- si un salarié est absent depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés (en général le 31 mai) et a donc acquis 24 jours de congés, la période de report de 15 mois pour poser ces jours débute dès la fin de cette période d'acquisition (soit le 1er juin) même si le salarié n'a pas repris le travail - de ce fait, s'il revient alors que cette période de 15 mois a expiré, les congés non pris seront perdus

et pour les absences passées ?

- Il est prévu que la rétroactivité de ces règles s'applique au 1er décembre 2009. Le salarié toujours dans l'entreprise dispose de 2 ans à partir de la loi (donc jusqu'en avril 2026) pour réclamer le bénéfice de jours de congés
- dans le cas où le salarié a déjà quitté l'entreprise, et en l'absence de précisions, ce sera la prescription de 3 ans qui s'appliquera

LES CONGÉS PAYÉS

Fin mai, les compteurs de congés payés se remettent à zéro sauf accord contraire dans l'entreprise. C'est aussi le moment de préparer votre note de service pour l'exercice 2024/2025, même s'il n'existe pas de formalisme obligatoire, nous vous conseillons.

Sur la forme, elle doit être : écrite, interne à l'entreprise, émanée de l'employeur ou son représentant.

Sur le fond, elle précise des sujets multiples et variés, comme le rappel des règles de sécurité de l'entreprise, la fermeture d'un service de l'entreprise, les conséquences en cas d'entrée ou de sortie d'un salarié dans l'année, les ordres de priorités, les jours de fermeture imposés ou les périodes obligatoires.

Pour plus d'information

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/conges-payes#>



AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL ET JEUX OLYMPIQUES



Pour tout savoir, voici joint un document utile

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_fiche_jop_0804.pdf

LA MINUTE DU MANAGER :

SAVEZ-VOUS DÉTECTER ET ÉVALUER LES SOFT SKILLS EN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT ?

Lors de nos interventions, les managers nous posent souvent la question : comment puis-je savoir si le candidat ment ou non sur ses soft skills ? Il est vrai que ces compétences sont aussi difficiles à détecter qu'elles sont déterminantes en entreprise. Voici donc 5 conseils simples et efficaces pour les identifier et les évaluer efficacement.

1. Préparez l'entretien. Définissez les soft skills requises pour le poste et créez une grille d'évaluation. Analysez le CV et la lettre de motivation du candidat pour identifier des indices.

2. Posez des questions ouvertes. Encouragez le candidat à donner des exemples concrets de situations passées où il a utilisé les soft skills que vous recherchez... pouvez-vous me donner un exemple d'une situation dans laquelle vous avez fait preuve de créativité ?

3. Créez des cas d'usages et demandez au candidat ce qu'il ferait dans pareille situation. Vous êtes face à un client très énervé et vous n'avez pas immédiatement la réponse à sa question que faites vous ?

4. Analysez la réaction aux questions difficiles. La capacité à gérer la pression et à rester calme révèle l'adaptabilité, la résilience et la créativité.

5. Observez le candidat en situation informelle. Les discussions en dehors de l'entretien formel permettent d'évaluer la sociabilité et les relations interpersonnelles.

5. Évaluez après l'entretien. Consignez les observations et les réponses du candidat. Comparez-les aux critères d'évaluation et prenez une décision éclairée.

N'oubliez pas, en recrutement l'absence de preuve est la preuve de l'absence !

L'ACTUALITÉ ABILITY

DISPO.WORK

Dispo.work continue son ascension pour devenir le **freelance management system des entreprises** et ainsi permettre d'avoir une visibilité sur vos ressources externes, les coûts, le timing, les aspects contractuels.

Nous sommes heureux de vous annoncer notre partenariat avec **Lucca**.

Qu'est ce que cela signifie pour vous ?

Si vous utilisez Lucca pour manager vos ressources internes , nous avons des APIs natives qui nous permettent de gérer dans le même temps vos ressources externes.

