



# UNIPAAR

## SOMMAIRE

**Page 1 :** Edito du Président

**Page 2 :** Actu sociale

→ Barème Macron

→ Lettre d'intention et contrat de travail

**Page 3 :**

Le point sur ...

→ Aide à l'apprentissage et rémunération minimale des apprentis

Actualité du Mouvement

→ Le Séminaire LNR des Centres de formation

## RESTEZ AU CONTACT



[www.unipaar.fr](http://www.unipaar.fr)



47/49 av Simon Bolivar  
75019 Paris



07 86 58 66 29



[contact@unipaar.fr](mailto:contact@unipaar.fr)



Les matchs  
se préparent  
également à  
**côté du terrain**

# A COTE DU TERRAIN

MAI 2022



## ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Alors que la saison sportive 2021/2022 va bientôt prendre fin, je profite de cet éditto pour féliciter les qualifiés de chaque championnat ! Bien que la réussite soit sportive, elle est bien entendue également imputable à votre professionnalisme, vos compétences et votre travail au quotidien, *parce que les matchs se préparent également à côté du terrain !*

Voilà presque 5 ans que nous promouvons vos métiers au quotidien, vous les salariés de l'ombre. Et nous continuerons à nous développer pour toujours vous offrir plus de nouveaux services, tout au long de votre carrière, nous continuerons à vos côtés, en vous consultant, en vous aidant, mais aussi parfois en vous mettant à contribution...

Merci à vous toutes et tous, adhérent(e)s de l'UNIPAAR pour votre soutien. Nous avons besoin de vous pour continuer, nous comptons sur vous pour renouveler vos adhésions, pour recruter de nouveaux membres autour de vous afin de se voir ouvrir une place au sein des instances nationales et obtenir votre juste reconnaissance.

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

*Amitiés sportives,*

Jean-Charles CISTACQ

**Par deux arrêts en date du 11 mai dernier, la Cour de cassation, via sa chambre sociale, vient valider le barème Macron en cas de licenciement sans cause.**

### Quelques éléments de compréhension

En cas de licenciement sans cause, l'article L1235-3 du Code du travail prévoit une **indemnité fixée à une somme comprise entre des montants minimaux et maximaux** déterminés par ce texte, communément nommée **Barème Macron**.

A travers ces deux arrêts, les juges sont interrogés sur la conformité de l'article L1235-3 du Code du travail, d'une part, à l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et, d'autre part, à l'article 24 de la Charte sociale européenne qui imposent chacun le versement d'une indemnisation « adéquate » ou « toute autre réparation considérée comme appropriée » en cas de licenciement injustifié.

### Les deux arrêts

Dans les deux affaires, la Cour retient que **le juge est tenu par le barème**, et qu'il lui est **impossible de l'écarter**, même au motif d'une indemnisation considérée comme insuffisante.

Pour fonder cette solution, les hauts magistrats considèrent, dans la première espèce, que le barème respecte les exigences de l'article 10 de la convention 158, que les juges du fond ne peuvent donc pas l'écarter au cas par cas et, dans la seconde espèce, que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'est pas d'effet direct.

## **Lettre d'intention et contrat de travail : un salarié ne peut prétendre au versement d'une prime promise dans une lettre d'intention mais non reprise dans son contrat de travail**

Le 13 avril dernier, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt réaffirmant qu'un employeur **n'est pas tenu de verser une prime mentionnée dans une lettre d'intention**, document par **nature précontractuel**, si cet engagement **n'a pas été repris dans le contrat de travail** et si le versement de cette prime ne fait l'objet d'aucun engagement unilatéral caractérisé de sa part.

### Affaire en l'espèce

Dans cette affaire, une société signe le 3 juin 2015, dans le cadre d'une proposition de rachat d'un fonds libéral, une lettre d'intention avec le gérant de l'Eurl propriétaire du fonds. Cette lettre d'intention envisage le versement au gérant, en plus d'une rémunération mensuelle de 6 000 euros, de primes annuelles calculées sur le chiffre d'affaires réalisé.

Le 9 octobre 2015, l'acte de cession du fonds ayant été conclu entre l'Eurl et la société, le gérant est engagé en CDI en qualité de responsable ingénieur commercial. Son contrat de travail prévoit le versement d'un salaire mensuel de 6 000 euros, de primes de vacances et de primes d'assiduité, mais pas le versement de primes annuelles fonction du chiffre d'affaires.

Le salarié démissionne en 2017 et réclame en justice le paiement d'un complément des primes annuelles mentionnées dans la lettre d'intention. Son employeur est condamné en appel à lui verser ce complément.

### Petit rappel :

→ **Lettre d'intention** : est un contrat par lequel un acquéreur présente à un vendeur, les conditions dans lesquelles il est prêt à négocier l'acquisition d'une société ou d'un fonds de commerce ainsi que le degré d'implication qu'il souhaite avoir dans les négociations.

**CONSEIL** : n'hésitez pas à nous demander conseil afin de vous accompagner dans vos démarches !



# Le point sur... Aide à l'apprentissage et rémunération minimale des apprentis

## Rémunération minimale des alternants au 1er mai 2022

En raison de la revalorisation du Smic au 1er mai 2022, la rémunération minimale des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation augmente. Cette revalorisation est fixée à 2,65%, selon l'arrêté du 19 avril 2022. Voici les rémunérations minimales des alternants applicables à compter du 1er mai 2022.

### Pour les apprentis :

Age	Année d'exécution du contrat ❶					
	Première année		Deuxième année		Troisième année	
	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-5-2022	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-5-2022	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-5-2022
< 18 ans	27 %	444,32	39 %	641,79	55 %	905,09
≥ 18 ans et < 21 ans	43 %	707,62	51 %	839,27	67 %	1 102,57
≥ 21 ans et < 26 ans	53 % ❷	872,18	61 % ❷	1 003,83	78 % ❷	1 283,58
≥ 26 ans	100 % ❷	1 645,62	100 % ❷	1 645,62	100 % ❷	1 645,62

❶ Le salaire minimum est déterminé en fonction de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage, non en fonction de l'année du cycle de formation théorique.

❷ En % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat, s'il est plus favorable.

### Pour les contrats de professionnalisation :

Age	Rémunération minimale à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2022 pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI ❶	
	Qualification < bac professionnel ❷	Qualification ≥ bac professionnel ❸
< 21 ans	55 % du SMIC soit 905,09 € pour 151,67 heures	65 % du SMIC soit 1 069,65 € pour 151,67 heures
≥ 21 ans et < 26 ans ❹	70 % du SMIC soit 1 151,93 € pour 151,67 heures	80 % du SMIC soit 1 316,50 € pour 151,67 heures
≥ 26 ans	100 % du SMIC, soit 1 645,62 € pour 151,67 heures ou, si plus élevé, 85 % du salaire minimum prévu par la convention ou l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise	

❶ Rémunération applicable à défaut de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif ou par le contrat de travail. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, le salarié est rémunéré dans les conditions de droit commun après l'achèvement de l'action de professionnalisation.

❷ Sont concernés les diplômes inférieurs au niveau IV et les baccalauréats généraux.

❸ Au moins le baccalauréat professionnel ou un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Tous les diplômes supérieurs au niveau IV ouvrent droit à cette rémunération.

❹ Lorsque le jeune atteint 21 ans en cours de contrat, le salaire minimum est relevé à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son anniversaire (selon sa formation initiale, son salaire passe donc de 55 % à 70 % du SMIC, ou de 65 % à 80 % du SMIC). En revanche, s'il atteint 26 ans en cours de contrat, le salaire minimum reste fixé à 70 % ou 80 % du SMIC.

## Nouvelle aide à l'embauche et aides en faveur de l'alternance

Pour rappel, une aide exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € est accordée pour la 1<sup>re</sup> année des contrats signés entre juillet 2020 et juin 2022, selon des conditions d'âge et d'effectifs.

Une **nouvelle aide exceptionnelle** est créée pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée quel que soit son âge. Elle s'applique aux contrats signés entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022.

Il faut remplir les 2 conditions suivantes :

- Le contrat doit être signé entre **juillet 2020 et juin 2022** ;
- Le diplôme ou le certificat professionnel préparé en contrat d'apprentissage ne doit pas être supérieur au niveau Bac +5.

Le montant reste le même, ainsi ce sera 5 000€ pour la première année si l'apprenti est mineur, 8 000 € s'il est majeur.

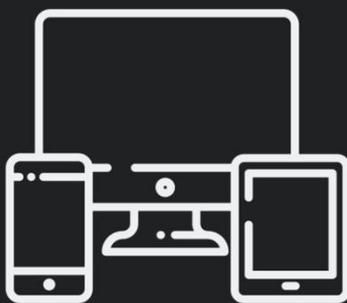
## Actualité du Mouvement... Le Séminaire LNR des Centres de formation

Pour la première fois, l'UNIPAAR a pu suivre, le 17 mai dernier le séminaire LNR des Centres de formation qui a eu lieu dans les locaux du Castres Olympique au Stade Pierre-Fabre.



Ce fut l'occasion - pour Valérie Vischi-Serraz, Directrice du Centre de formation du Stade Toulousain Rugby et Vice-Présidente de l'UNIPAAR, et Alex Gerbaud notre Responsable - de présenter le Mouvement aux salariés de ces structures, de décliner nos actions menées au quotidien, et d'expliquer le sens de notre engagement en vous conseillant, vous accompagnant, vous représentant et en vous défendant dans vos démarches collectives et/ou individuelles.





## COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site [unipaar.fr](https://unipaar.fr)  
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ [contact@unipaar.fr](mailto:contact@unipaar.fr)

📍 47/49 avenue Simon Bolivar  
75019 Paris

🌐 [unipaar.fr](https://unipaar.fr)



**Notre partenaire**

