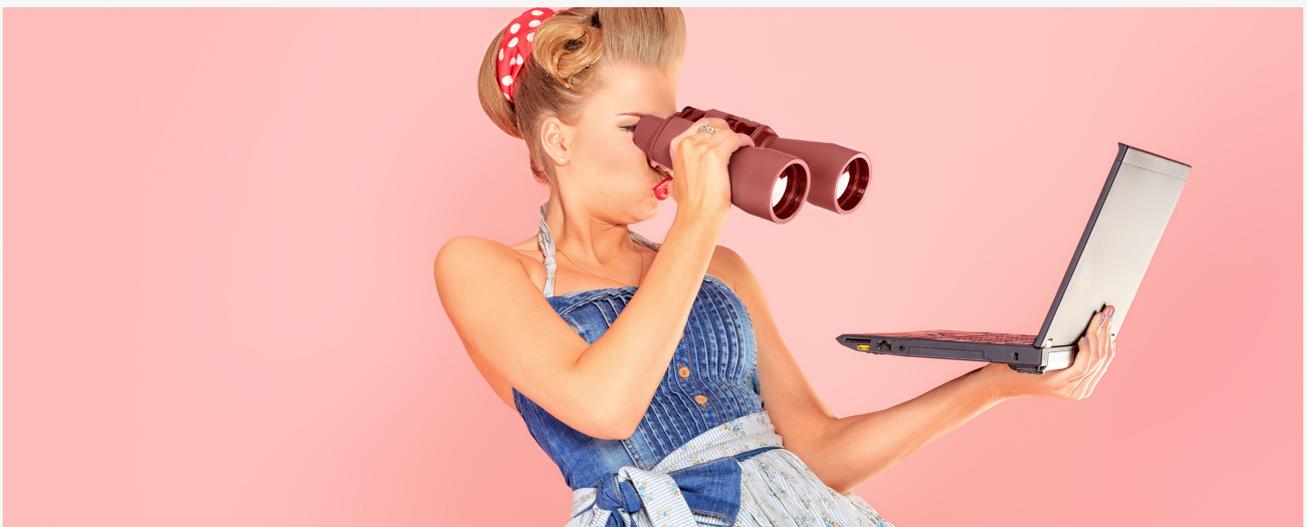


BULLETIN D'INFORMATIONS

SOCIALE ET RH

SCAPS' vous informe en partenariat avec VAKOM



LA PRIME MACRON, 2ÈME VAGUE !

Le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ont proposé aux partenaires sociaux de reconduire la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Dans la continuité de la prime mise en place par le président de la République en 2018, **cette prime est défiscalisée** et dans la limite d'un plafond de 1.000 euros, pour les salaires allant jusqu'à 3 SMIC.

Conformément à la volonté du Gouvernement que les travailleurs de la deuxième ligne bénéficient en priorité de cette prime, **cette année le plafond pourra être porté à 2.000€** →

CE MOIS-CI

- Actualité : la prime Macron 2ème vague ! - P.1-2
- Le recrutement, préparation et réalisation d'un entretien, inspiration avec votre **trame à télécharger** - P.2-3
- Embaucher un mineur l'été - P.3-4
- Psychologue : prise en charge à 100% pour les jeunes - P.5

si l'entreprise ou la branche s'engagent formellement à des actions de valorisation de ces travailleurs (accord de méthode au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des actions en ce sens). **Le plafond de 2.000 euros pourra également bénéficier aux salariés** dont l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement en vigueur.

Il est proposé que la prime puisse être **versée jusqu'à début 2022** et que le dispositif soit applicable rétroactivement pour les primes versées à partir du dépôt du projet de loi qui intégrera ces mesures à l'été.

Si des questions subsistent, contactez l'équipe de SCAPS' : contact@scaps.fr ou [ici](#)



RECRUTER : SE PRÉPARER ET RÉALISER UN ENTRETIEN

Voilà, je recrute...

Votre entreprise grandit, se transforme, évolue au gré de vos projets et de ceux qui la composent.

Recruter et intégrer un.e nouveau.ille collaborateur.trice, c'est une étape importante. Toutes les entreprises ne sont pas dotées de personne dont c'est le quotidien et réaliser un entretien de recrutement n'est pas toujours l'exercice le plus facile...

Trouvez les bons mots, les bonnes questions, avoir ce petit truc qui va transformer le besoin en réalité, ça se prépare.

Nous avons voulu vous offrir un petit bout de nous, une ébauche de notre travail de recrutement.

Parce que c'est important, nous avons aussi ajouté **les 20 critères de discrimination selon la loi !**

Au quotidien nous accompagnons des entreprises dans leurs projets, le recrutement en fait partie.

Bien comprendre son besoin pour ne pas se tromper, ne pas recommencer et vous rassurer dans la progression de votre entreprise en recrutant des collaborateurs compétents, mais aussi en qui vous aurez toute confiance.

Vous trouverez sur le lien de téléchargement ci-dessous une trame et des conseils vous permettant de vous préparer le plus sereinement possible à vivre cet entretien. Nous vous avons aussi noté quelques exemples de questions.

[Ici, je télécharge mon book !](#)



LES PHASES D'UN RECRUTEMENT

Un recrutement ça débute dès que vous en avez l'idée ! Et ça se termine... quand la période d'essai est validée par les 2 parties.

Voici les grandes étapes d'un recrutement (que vous retrouvez dans le book à télécharger " l'entretien de recrutement : se préparer et le réaliser "). Retrouvez toutes les étapes au complet.

Première étape et pas des moindres, définir mon besoin. "Pourquoi je recrute, dans quel objectif, pour qui et avec qui ? Quelle personnalité ou besoins professionnels devra avoir mon futur collaborateur ?"

Puis vient la rédaction et publication de l'annonce, avant de devoir faire un premier choix, de premiers entretiens téléphoniques, d'avoir ses premiers espoirs...

Puis enfin voici le moment de le/la/les rencontrer. C'est à ce moment-là que notre trame d'entretien vous sera utile ! Comment je me prépare ? Que demander ? Comment choisir ? Et après ?

La période d'essai est aussi le moment crucial à ne pas minimiser ! Quand on sait que 4% des nouveaux salariés quittent leur poste après une première journée désastreuse et que 22% des rotations de personnel ont lieu pendant les premiers 45 jours... ça fait froid dans le dos.

La période d'essai (législation et réussite) fera d'ailleurs prochainement l'objet d'un bulletin d'information !

Si vous avez des questions sur votre recrutement, contactez **l'équipe de Vakom qui vous répondra.**
bonjour@vakom-bordeaux-begles.fr ou [ici](#)



EMBAUCHER UN MINEUR EN "JOB D'ETE" *(Extrait de l'article)*

À l'occasion des vacances scolaires, les entreprises sont souvent sollicitées par des jeunes qui souhaitent trouver un petit travail pour l'été. Voici, selon les cas, la réglementation applicable, tant du point de vue des conditions de travail que du régime social. Le jeune qui effectue, pendant ses

congés scolaires, un travail effectif dans l'entreprise, n'est pas un stagiaire mais un véritable salarié. Il est lié à l'entreprise par un contrat de travail. Ils sont ainsi soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise ont accès aux mêmes avantages. →

L'embauche de jeunes de 14 à 16 ans n'est autorisée que pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours, ouvrables ou non, et sous réserve que le jeune bénéficie d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances. Par exemple, si le jeune dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

Quel type de contrat je peux proposer ?

Les mineurs non émancipés ne peuvent conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD) qu'avec l'autorisation de leur représentant légal. L'embauche d'un jeune dans le cadre d'un « job » d'été relève des mêmes formalités que toute autre embauche, il nécessite entre autres une déclaration préalable à l'embauche.

Vous avez trouvé le jeune ? Attention ANTICIPER vos formalités d'embauche

Il vous faut pour :

- **les mineurs âgés entre 14 et 16 ans** : une double autorisation écrite de l'inspecteur du travail et des parents ou du représentant légal.
- **les mineurs âgés de 16 ans et plus** : un accord écrit des parents ou du représentant légal uniquement.

Quelle rémunération proposée ?

Les jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC (depuis le 1er janvier 2021, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 10,25 €) :

- minoré de 20 % avant 17 ans,
- minoré de 10 % entre 17 et 18 ans.

A noter : cet abattement est d'une part facultatif et est dans tous les cas supprimé pour les jeunes travailleurs



justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Pensez à vérifier vos accords et vos conventions collectives, ils peuvent prévoir d'autres conditions !

Est-ce que je lui dois une indemnité de congés payés à la fin du contrat ?

Au terme de son contrat, le jeune reçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des salaires perçus. En revanche, comme le prévoit l'article L. 1243-10 du Code du travail à partir du moment où le contrat a été conclu pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat (dite « indemnité de précarité »)

Vous l'aurez compris, la réglementation dans le cadre de l'embauche d'un mineur pendant les vacances d'été n'est pas si simple et doit être anticipée.

Article complet :

<https://www.scaps.fr/embaucher-un-jeune-en-job-d-ete/>

PRISE EN CHARGE PSYCHOLOGIQUE DES JEUNES

Nous l'avons entendu au détour d'un journal télévisé, d'une brève à la radio ou encore passé sur une notification de votre téléphone : **Oui, les jeunes de 3 à 17 ans vont avoir accès à 10 séances pris en charge à 100% avec un psychologue. Un salarié bien dans son poste c'est aussi lui permettre de pouvoir être serein dans sa vie personnelle. Pouvoir l'informer sur des dispositifs aidant ses enfants, participe à ce mieux-être.**

Le dispositif s'adresse aux enfants et adolescents "présentant des troubles du comportement et des signes légers à modérés de détresse psychologique".

Comment faire ?

Se rendre chez son médecin généraliste ou un médecin du service de santé universitaire, c'est lui qui vous délivrera l'ordonnance. Ce rdv devra avoir lieu avant le 31 octobre 2021. Se rendre sur le site <https://santepsy.etudiant.gouv.fr/>



Pour trouver le professionnel le plus proche (ou le plus loin, c'est vous qui choisissez...). Vous n'aurez pas à avancer les frais de votre consultation. Les séances devront être réalisées avant le 31 janvier 2022.

Annoncé être opérationnel à la fin du mois de mai, le forfait psychologique d'urgence sera déployé sur l'ensemble du territoire.

Retrouvez plus de détails sur le site dédié :

<https://santepsy.etudiant.gouv.fr/>



Chaque mois, SCAPS' en partenariat avec VAKOM Bordeaux-Bègles, vous délivrent conseils, actualités, accompagnement en social, ressources et relations humaines. Découvrez les équipes SCAPS' et VAKOM : www.scaps.fr www.vakom-bordeaux-begles.fr