



Nouveautés sociales #3

Chers clients,

La nouvelle année est l'occasion des bonnes résolutions.

C'est pourquoi nous vous proposons de faire le point sur différentes obligations qui vous incombent en tant qu'employeurs.

N'hésitez pas à nous solliciter sur ces différents sujets !

Par ailleurs, cette liste n'est pas limitative et nous pourrions être amenés à revenir vers vous de façon plus ponctuelle pour évoquer certaines particularités liées à votre profession.



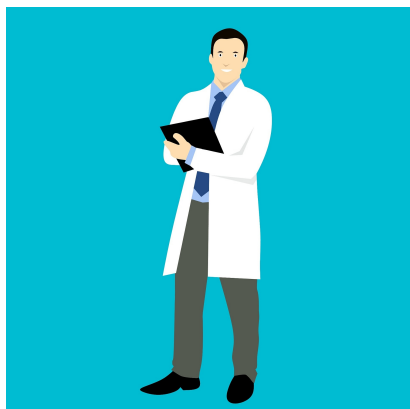
Renouvellement des CSE

Depuis le 1er janvier 2018 un comité social et économique doit être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel dans les Sociétés ayant employé au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Dans la mesure où le mandat des élus du CSE est valable pour une durée de 4 ans les premières échéances arrivent donc à terme ce 1er janvier 2022.

Aussi, si vous avez actuellement mis en place un CSE en 2018 ou êtes couverts par un PV de carence, pensez à vérifier la date de renouvellement de cette obligation légale.

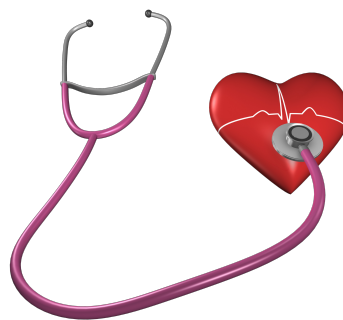
Dans le cadre de notre mission sociale nous pouvons vous accompagner tout au long de la mise en place vos élections

Pour en savoir plus



Médecine du travail : Déclaration annuelle des effectifs

Une déclaration d'effectif doit être effectuée à chaque début d'année



Renouvellement des justificatifs de dispense d'adhésion à la mutuelle d'entreprise obligatoire

Un salarié peut refuser d'adhérer à la

auprès du service de santé au travail choisi. Cette déclaration permet de calculer le montant de votre cotisation pour l'année à venir, cotisation qui est destinée à assurer le suivi médico-professionnel des salariés de votre entreprise et les actions de prévention mises en œuvre par le service.

Il est donc important d'effectuer cette déclaration au plus vite afin d'ajuster le taux de cotisation.

Pensez également à vérifier que vous êtes à jour pour vos visites médicales périodiques

mutuelle obligatoire d'entreprise sous certaines conditions, et notamment en cas d'existence d'une couverture complémentaire préalable. C'est le cas notamment des salariés déjà couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de leur embauche. Pour s'en assurer l'employeur doit demander un justificatif au salarié et lui demander de remplir un formulaire de dispense. Cette dispense est temporaire, elle cesse à la date d'échéance annuelle du contrat individuel.

Néanmoins, pour les salariés qui bénéficient **en tant qu'ayant droit** (par l'intermédiaire de leur conjoint ou de leur parent), d'une couverture santé **collective et obligatoire** d'entreprise, doivent chaque année justifier de cette affiliation.

Il convient donc de solliciter un nouveau justificatif aux salariés à chaque échéance de contrat.

Attention au risque de redressement qui peut peser sur votre entreprise en cas de contrôles URSSAF !

Contrôle de la charge de travail pour les salariés en forfait jours

Pour les salariés sous le régime des forfaits jours, la Cour de cassation rappelle avec force et constance que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles. Elle affirme ainsi que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ».

C'est en cela que la Cour insiste sur la nécessité pour l'employeur de mettre en place **un suivi effectif et régulier du temps de travail** des salariés en forfait jours, permettant de pallier en temps utile une durée de travail qui ne serait pas raisonnable.

Ce début d'année peut être une occasion de procéder à ce contrôle de la charge de travail de vos salariés en forfait jours. Pensez-y !



Contribution TA et CUF

Nous tenons à vous informer que depuis le 1er janvier 2022 la Taxe Apprentissage (TA) et la Contribution Unique à la Formation Professionnelle (CUFP) sont collectées directement par l'URSSAF.

Leur déclaration se fait donc désormais depuis la DSN qui est transmise chaque 5 ou 15 du mois.



Abattement forfaitaire de 10% pour les frais professionnels dans le BTP

Dans le secteur BTP, les entreprises peuvent choisir l'application d'un

abattement de 10% pour les frais professionnels. Les salariés qui peuvent en bénéficier sont les salariés réalisant des déplacements, dits « non-sédentaires », recevant des indemnités en contrepartie.

A compter du 1er janvier 2022, en plus de devoir tenir à disposition des agents de contrôle de l'URSSAF des justificatifs pouvant démontrer que le salarié bénéficiaire de la déduction forfaitaire supporte bien personnellement des frais professionnels, l'employeur devra, **chaque année, réinformer les salariés concernés des avantages et inconvénients du mécanisme et les consulter pour recueillir leur choix pour l'année à venir.**

A défaut, l'employeur s'expose à une réintégration sociale du montant déduit de l'assiette.

Rappels divers

- Toute entreprise privée, quel que soit son effectif, doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie par le biais de la DSN. Pensez à vous assurer du renouvellement des statuts de travailleurs handicapés arrivant à expiration.
- Pour les entreprises du BTP une indemnité de trajet doit être versée en plus du remboursement des frais de transport. Cette indemnité est forfaitaire et doit apparaître sur le bulletin de paie. Elle vise à indemniser le temps passer dans les transports pour rallier le lieu de chantier.
- Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel dans le cadre de leur travail, l'employeur doit être en possession d'un justificatif d'assurance du véhicule.

Cabinet Interacto
12 rue Fleury
76120 LE GRAND QUEVILLY
social@interacto.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)



© 2020 INTERACTO