



FLASH SOCIAL #5



Décembre 2021

BONS D'ACHAT DE NOËL ET EXONERATION

Quoi ? Possibilité d'offrir à vos salariés des chèques-cadeaux dont le montant est exonéré de cotisations de charges sociales (tolérance administrative) si vous respectez les conditions ci-dessous

Conditions d'exonération ?

- Attribuer le bon d'achat en lien avec un événement précis (notamment naissance, pacs, mariage, Noël des enfants jusqu'à 16 ans révolus, Noël des salariés, etc.)
- L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué (mention par exemple de la nature du bien ou les rayons de grand magasin)
- Montant = **171.40 € maximum par salarié** [Annonce du 24/11/2021 : montant revalorisé à **250 €** pour 2021 en attente de validation au 01/12/21]

⚠ Si ces trois conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis aux cotisations de Sécurité sociale pour son montant global, c'est-à-dire en totalité et dès le 1^{er} euro.

💡 Pour aller plus loin : Communiqué de presse du ministère de l'Économie du 24 novembre 2021
[Communiqué de presse 24 novembre 2021](#)

Pour un conseil avisé, n'hésitez pas à contacter votre expert-comptable

CONGES PAYES ET JOURS FERIES

Quoi ? Pour rappel, les salariés en :

- **jours ouvrables = 30 jours** de congés payés (du lundi au samedi)
- **jours ouvrés = 25 jours** de congés payés (du lundi au vendredi)

Récapitulatif de l'impact d'un jour férié sur le décompte des Congés Payés :

	Jours ouvrables	Jours ouvrés
1 semaine de congés classique	6 jours décomptés	5 jours décomptés
1 semaine de congés avec 1 jour férié en semaine	5 jours	4 jours
1 semaine de congés avec 1 jour férié le samedi	5 jours	5 jours / 4 jours

On décomptera un jour de congés payés en moins à un salarié en jours ouvrables contrairement à un salarié en jours ouvrés.

Afin de palier à cette inégalité, seulement **4 jours** seront décomptés pour ne pas être moins favorable.

Exemple : Un salarié en jours ouvrés prend des congés du 27/12/2021 au 02/01/2022 : 4 jours de congés payés seront décomptés au lieu de 5.

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre gestionnaire de paie

MOIS SANS TABAC | AU TRAVAIL, ON ARRETE ENSEMBLE



Avec #MoisSansTabac, tout salarié est soutenu(e) et met toutes les chances de son côté grâce à plusieurs outils :

- des tabacologues joignables au 39 89 (service gratuit + coût de l'appel, du lundi au samedi de 8h à 20h),
- à l'application E-coaching TabacInfoService

Aider vos salariés à arrêter de fumer ? Pour devenir partenaire de l'opération #MoisSansTabac, et recevoir les fichiers permettant la personnalisation des outils, complétez [la charte d'engagement des partenaires](#) et envoyez-la à [Santé Publique France](#)

💡 Pour aller plus loin : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mois-sans-tabac-au-travail-on-arrete-ensemble>

COVID-19 | Mise à jour protocole sanitaire en entreprise



Nouvelle version du **protocole national** pour assurer la santé des salariés **au 29 novembre 2021**

💡 Pour aller plus loin : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-nationale-sante-securite-entreprise.pdf>

INDEMNITE INFLATION 100 €



Montant ? 100 € par salarié (âgé d'au moins 16 ans) du secteur privé versée en une seule fois par l'employeur

Conditions d'éligibilité ?

- Avoir exercé une activité en octobre 2021
- Rémunération < à 2 000 € net avant PAS sur la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021 (en moyenne 2 600 € bruts par mois)

Modalité de déclaration et remboursement à l'employeur ? le montant des indemnités doit être déclaré sur DSN et déduit des cotisations sociales dues à l'URSSAF au titre de l'échéance suivant immédiatement le versement.

Régime social de l'indemnité ? exonération de cotisations et contributions sociales. Règles particulières pour les CDD de courte durée en octobre, des intérimaires ou salariés en cumul d'emploi.

⚠ En attente du décret d'application pour entrer en vigueur dans les entreprises – Mesures susceptibles d'évoluer

💡 Pour aller plus loin : Loi 2021-1549 du 1^{er} décembre 2021, art. 13, JO du 2
<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/versement-dune-indemnite-inflati.html>
<https://www.gouvernement.fr/toutes-les-reponses-a-vos-questions-sur-l-indemnite-inflation>
https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2021/11/indemnite_inflation_-_dossier_de_presse_-_3_novembre_2021_-_francais_simplifie.pdf
https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2021/11/indemnite_inflation_-_dossier_de_presse_-_3_novembre_2021_.pdf

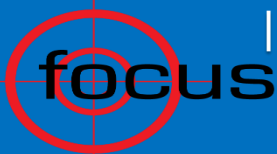
GUIDE DE RECRUTEMENT | CNIL



Quoi ? Consultation publique de la CNIL sur un projet de guide visant à aider les professionnels à respecter la protection des données personnelles.

Pourquoi ? Composé de **19 fiches pratiques**, le guide répond à deux objectifs :

- **Rappel des fondamentaux de la réglementation sur la protection des données personnelles dans le domaine du recrutement** (qu'est-ce qu'un traitement de données personnelles ? Qui est responsable des traitements ? Quelle base légale peut être choisie ? Etc.).
- **Apporter des réponses aux questions résultant de l'utilisation des nouvelles technologies par les recruteurs ou aux questions spécifiques** (À quelles conditions un recruteur peut-il procéder à des entretiens vidéo ? Quelles règles s'appliquent à la collecte du casier judiciaire ? Etc.)



| RAPPEL

« Le contingent d'heures supplémentaires »

- **Le principe**


La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à **35 heures par semaine**.
A la demande de l'employeur, le salarié peut **toutefois travailler au-delà de cette durée légale**.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du **contingent annuel** ouvrent également **droit à une contrepartie**.

- **Qu'est-ce que le contingent ?**

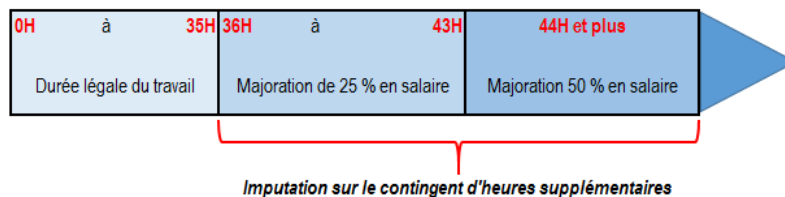
Le contingent annuel d'heures supplémentaires **constitue une limite au-delà de laquelle les obligations mises à la charge de l'employeur sont accrues**.

La loi fixe le contingent à **220 heures supplémentaires par an et par salarié**.

 Attention, les conventions collectives peuvent prévoir des contingents différents.

Nous vous invitons à prendre connaissance des dispositions de la Convention Collective dont vous dépendez.

Sont comptabilisées dans le contingent d'heure supplémentaire toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail qui ne **font pas l'objet d'un repos compensateur** :



- **Qui est concerné ?**

Tous les salariés sous **contrat de travail à temps plein** qui effectuent des heures supplémentaires.

SAUF : les salariés ayant conclu une convention de forfait en heure, une convention de forfait annuel en jours ainsi que les cadres dirigeants.

- **Quelles obligations et contreparties en cas de dépassement ?**

Pour toute **heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent**, l'employeur doit, **en plus du paiement majoré** :

- Consulter les **représentants du personnel**, s'il y a ;
- Accorder une **contrepartie obligatoire en repos**. La contrepartie est fixée à :
 - **50%** des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (entreprises de moins de 20 salariés),
 - **100%** des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (entreprises de plus de 20 salariés).

Une contrepartie plus importante peut être fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. La convention ou l'accord peut également fixer la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de cette contrepartie obligatoire sous forme de repos.

À défaut d'accord ou de convention, le salarié peut **prendre une journée entière ou une demi-journée de repos**, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint **7 heures**.

Chaque journée ou demi-journée est prise **dans un délai de 2 mois**. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans le délai maximum d'un an.

- **Quelles sont les sanctions ?**

En cas de méconnaissance des dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, l'employeur pourra être puni d'une amende prévue pour **les contraventions de la quatrième classe (750€)** (article R. 3124-6 du code du travail).

→ Vous devez donc suivre de manière assidue le nombre d'heures supplémentaires réalisées par vos salariés.



Sources :

- Article D.3121-24 du Code du travail
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>