

FLASH SOCIAL #4

SEPTEMBRE 2021

Revalorisation SMIC de 2.2% au 1^{er} octobre 2021

Quand ? A compter du **1^{er} octobre 2021**



Montant ? Taux horaire brut de **10.48 €** soit 1 589.47 € pour 35 heures de travail par semaine (au lieu de 10.25 € depuis le 1^{er} janvier 2021)

PEPA 2021 - « Prime MACRON »

Objectif : **Exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu** de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat **jusqu'à 2 000 €** (pour les structures de moins de 50 salariés)

Date de limite de versement : **31 mars 2022**

Modulation : Possible de moduler le montant de la prime entre les salariés selon les critères suivants :

- durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- durée de travail prévue au contrat de travail,
- rémunération,
- classification.



Pour plus d'information, veuillez contacter le service juridique social

Visite médicale de fin de carrière

Pour qui ? Elle concerne :



- Les salariés qui occupent ou ont occupé au cours de leur carrière un **poste à risque** et à ce titre bénéficient ou ont bénéficié d'un **suivi individuel renforcé (SIR)** ;
- Les salariés qui ont bénéficié d'un **suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques particuliers** antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de SIR.

Quand ? Cette visite devient obligatoire à compter du **1^{er} octobre 2021**.

Comment ? **Information du service de santé au travail par l'employeur** dès qu'il a connaissance du départ ou de la mise à la retraite d'un des salariés de l'entreprise.

Demande possible par le salarié 1 mois avant son départ, auprès du service de santé au travail.

Le service de santé analyse la situation du travail et détermine si oui ou non il doit bénéficier de cette visite.

Pour quoi ? Mettre en place **une surveillance post-professionnelle** et **des préconisations** pour la prise en charge médicale ultérieure.



Notre conseil : Avertir le service de santé au travail de **tous les départs à la retraite**, quel que soit le poste du salarié. Le service analysera ensuite si la visite est obligatoire ou non.

* Amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Pour aller plus loin : Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite :

<https://www.legifrance.gouv.fr/iorfid/JORFTEXT000043927208>

PROLONGATIONS – Aides et Titres restaurants

- **CONTRAT PROFESSIONNALISATION/APPRENTISSAGE**

Quoi ? Contrats conclus jusqu'au **30 juin 2022** (au lieu du 31 décembre 2021)

Combien ? Pour la première année : **5 000 €** (-18 ans) et **8 000 €** (+18 ans)



Annnonce des prolongations au-delà du 31 décembre 2021 → il faudra attendre la parution décret d'application avant mise en œuvre dans les entreprises

- **TRAVAILLEUR HANDICAPÉ**

Quoi ? **CDI ou CDD + 3 mois** conclus jusqu'au **31 décembre 2021**

Qui ? Reconnaissance RQTH, sans condition d'âge

Combien ? **4 000 € max sur 12 mois**. Versement par tranche de **1 000€/trimestre** proratisée en fonction durée du contrat et temps de travail

- **TITRES RESTAURANTS**

Quoi ? Le plafond journalier de 38 € des tickets restaurants 2021 et l'utilisation des titres restaurants le week-end et les jours fériés **sont prolongés**.

Jusqu'à quand ? **28 février 2022**

CDD et BONUS-MALUS



Quoi ? Application d'un **bonus-malus sur le taux de contribution d'assurance chômage** pour inciter les entreprises à **allonger la durée des contrats et éviter le recours excessif aux contrats courts**, calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian du secteur d'activité

Pour qui ? **Entreprises de 11 salariés et plus** relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %.

Quand ? A compter du **1^{er} septembre 2022** mais calculée à partir des fins de contrats (intérim compris) constatés **entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022**.



Possibilité d'exclusion des entreprises les plus touchées par la crise sanitaire.



Pour aller plus loin : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/> + Simulateur bonus-malus

Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)



Qui ? Certaines catégories de salarié pour lesquels les frais professionnels sont d'un montant important (ouvrier du bâtiment, artistes, VRP etc...)

Quoi ? Possibilité d'appliquer une déduction forfaitaire à la base du calcul des cotisations sociales

En l'absence d'accord collectif ou d'accord du CSE, l'employeur **doit recueillir chaque année l'accord individuel du salarié par écrit**

Quand ? A compter du **1^{er} janvier 2022**

Rappel : L'employeur doit **informer par écrit** ses salariés concernés des conséquences



Vous recevrez prochainement des précisions du cabinet



Travail dissimulé Entraide familiale

Quoi ? impossibilité d'invoquer **l'entraide familiale** pour justifier qu'un salarié, **membre de la famille** de l'employeur et titulaire d'un contrat de travail, effectue **des heures supplémentaires non déclarées**



Sanction ? L'ensemble des heures effectuées doivent être déclarées sous peine d'être déclarées sous peine d'être condamné à du **travail dissimulé**

Cass. crim. 26 mai 2021, n° 20-85118 FP

« LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES »

• Quoi ?

Dès l'embauche de votre premier salarié, vous êtes tenu **d'afficher certaines informations** dans votre société.

Les principales sont les suivantes :

- > Adresse, nom et téléphone de **l'inspecteur du travail** territorialement compétent ;
- > Adresse et numéro de téléphone du **médecin du travail** et des **services de secours d'urgence** ;
- > Demandes d'information et de conseil sur les **discriminations** et sur les conditions de saisine du **Défenseur des droits** / Téléphone : 09 69 39 00 00
- > **Consignes incendie** selon la norme NF EN ISO 7010 ; Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie
- > La **convention collective** applicable ;
- > Les **accords d'entreprises** applicables ;
- > **Horaires de travail et durée du repos** ; jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche) ;
- > Les dispositions sur les **congés payés** (période de prise des congés, ordre des départs en congés).
- > **Interdiction de fumer et de vapoter** dans les locaux de l'entreprise ;
- > Modalités d'accès au **document unique d'évaluation des risques** ;
- > Dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-32-2 du code pénal relatif au **harcèlement sexuel et au harcèlement moral** ;
- > **Égalité professionnelle et salariale** entre hommes et femmes : articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail ;
- > **Lutte contre les discriminations** : articles 225-1 à 225-4 du code pénal ;
- > Panneaux pour l'affichage des **communications syndicales** pour chaque section syndicale de l'entreprise et les membres du comité social et économique (CSE) (*obligatoire pour toute entreprise ayant un CSE*) ;
- > **Référent harcèlement sexuel** désigné parmi les membres du comité social et économique (CSE) : adresse et numéro de téléphone (*obligatoire pour toute entreprise ayant un CSE*) ;
- > **CSE** : Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions (*obligatoire pour toute entreprise ayant un CSE*) ;
- > **Règlement intérieur** (*obligatoire pour toute entreprise occupant au moins 50 salariés*) ;
- > **Accord de participation** (*obligatoire pour toute entreprise occupant au moins 50 salariés*) ;

Retrouvez la liste complète sur le site du Service-Public.fr

L'affichage doit être effectué à une **place facilement accessible, dans les lieux où le travail est effectué.**

• Comment les mettre en place ?

Vous pouvez commander les affiches obligatoires (dernière mise à jour) notamment sur le site suivant (cliquez sur le lien) : [Affichages obligatoires](#)



• Sanction

- > Amende de 450 € jusqu' à 10 000 € (30 000 € en cas de récidive)
- > 1 an d'emprisonnement

Sources :

Code du travail

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23106>