

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email, [suivez ce lien](#)



## Lettre d'info social n° 80 - Novembre 2021

### I - ACTUALITES SOCIALES

- Notification des taux AT/MP
- Fermeture de classe : que faire ?
- Vos régimes de mutuelles et prévoyances sont-ils en conformité ?
- Déduction forfaitaire spécifique (DTS)

### II - ACTUALITES LEGALES

- La loi dite santé au travail

## BREVES

01/01/2022 : les caisses de congés payés entreront dans le périmètre de la DSN  
Dispositif attendu depuis plusieurs années, notamment pour les entreprises du BTP, les caisses de congés payés vont, à compter du 1er janvier 2022, être destinataires des flux de données DSN. Destinées à remplacer les déclarations de cotisations et les déclarations nominatives annuelles, le calcul et le paiement des cotisations adopteront donc une périodicité mensuelle dès le début d'année prochaine. Toutefois, une déclaration nominative annuelle, couvrant la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022, devra être déposée en avril 2022.

<https://www.cibtp.fr/dsn-2022>

# I - ACTUALITES SOCIALES

---

## NOTIFICATION DES TAUX AT/MP : UNE INSCRIPTION EST A EFFECTUER SUR NET- ENTREPRISE AVANT LE 1ER DECEMBRE 2021 !

**Afin de simplifier les échanges entre l'administration et les entreprises, la dématérialisation devient la norme. La notification du taux AT / MP n'échappe pas à cette règle et sa dématérialisation devient progressivement obligatoire en fonction de l'effectif de l'entreprise. Cette obligation s'applique déjà aux entreprises d'au moins 10 salariés depuis le 1er janvier 2021 et s'appliquera à compter du 1er janvier 2022 à tous les employeurs.**

Notification électronique obligatoire pour les entreprises de moins 10 salariés dès le 1er janvier 2022

La notification dématérialisée sera obligatoire pour les entreprises de moins 10 salariés à partir du 1er janvier 2022. Dès lors, l'ouverture d'un compte AT/MP doit être réalisée et peut intervenir depuis le 1er décembre 2020.

**A noter** :L'ouverture du compte ne peut être réalisée que par l'entreprise.

**Pour ce faire, n'hésitez pas à vous rendre sur le site [ameli.fr](https://www.ameli.fr) en cliquant [ici](#), vous serez guidé à chaque étape de la création du compte AT/MP.**

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2021, la notification dématérialisée du taux est obligatoire pour les entreprises d'au moins 10 salariés. Pour remplir cette obligation, chaque entreprise devait ouvrir un compte AT/MP avant le 1er décembre 2020.

### **Sanction de l'absence de création du compte AT/MP**

L'absence d'adhésion au compte AT/MP est sanctionnée par une pénalité dont le montant maximal peut atteindre 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié (51.42€ en 2021), plafonné à 10 000 € par an. Cette sanction varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La connaissance de votre taux AT/MP est un élément indispensable pour la bonne réalisation de vos paies, il est donc impératif que cette procédure d'ouverture soit effectuée dans les meilleurs délais et au plus tard le 30 novembre 2021.

Nos équipes sociales restent mobilisée pour vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à contacter votre correspondant !

---

## L'ENFANT DE MON SALARIE EST CONCERNE PAR UNE FERMETURE DE CLASSE : QUE FAIRE ?

**Des mesures dérogatoires ont été remises en place dès le 2 septembre 2021 pour indemniser les salariés dans les situations de garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'enfant handicapé (sans limite d'âge).**

Un mois et demi après la rentrée des classes, certaines écoles ou établissements d'accueil de l'enfant sont contraints de fermer des classes pour cause de cas de covid-19.

### Durée de fermeture des classes :

- Ecole maternelle et primaire : Fermeture de la classe pendant 7 jours. Isolement de l'enfant pendant 10 jours si positif au covid-19.
- Collège et lycée : Isolement des élèves non vaccinés ou immunisés de la classe pendant 7 jours.



### Quelle est la situation de mon salarié dans ce cas ?

#### Salarié en arrêt pour garde d'enfant ou salarié parent d'enfant cas contact :

Lorsque le salarié se trouve dans l'incapacité de télétravailler et est le seul des deux parents à pouvoir garder l'enfant, il bénéficie de l'activité partielle. Dans ce cas, il doit présenter à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul parent à bénéficier de ce dispositif ainsi qu'un justificatif attestant la fermeture de la classe de son enfant. Celui-ci peut être délivré par la mairie ou l'établissement scolaire de l'enfant.

L'employeur doit faire la [demande d'activité partielle](#).

Le salarié bénéficie d'une indemnisation à hauteur de 70 % de son salaire brut (84 % de son salaire net) ou 100 % pour les salariés au

#### Salarié cas contact d'enfant testé positif au covid-19

Le salarié dont l'enfant est déclaré positif au covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, qu'il soit vacciné ou non. Un seul des deux parents peut bénéficier d'un arrêt de travail lorsque celui-ci ne peut télétravailler.

L'arrêt de travail d'une durée de 7 jours est indemnisé sans condition d'ouverture de droits et sans délai de carence. Il bénéficie également de l'indemnisation complémentaire de son employeur selon les dispositions légales ou conventionnelles.

L'arrêt de travail dérogatoire se fait sur le site : [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) du salarié.

SMIC. Le reste à charge pour l'employeur est de 0, sauf s'il souhaite compléter l'indemnisation à 100 % du salaire net (n'oubliez pas dans ce cas de formaliser une Décision Unilatérale de l'Employeur).

**Un projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit de prolonger le dispositif des arrêts de travail dérogatoires jusqu'au 31 décembre 2022. A suivre donc...**

---

## VOS ACTES METTANT EN PLACE VOS REGIMES DE MUTUELLES ET PREVOYANCES SONT-ILS EN CONFORMITE ?

**Dès lors qu'ils participent à la prise en charge d'un régime de prévoyance complémentaire, les employeurs bénéficient d'une exonération de cotisations sociales sur leurs contributions, sous condition de respect d'un formalisme précis. Faisons le point sur ces obligations :**

### **Le critère « objectifs »**

Pour être exonérée de cotisations, la part patronale finançant les garanties frais de santé et prévoyance doivent répondre à un certains nombres de critères. L'un de ces critères repose sur le caractère collectif de la couverture proposée.

**Pour être collectif, le régime mis en place doit concerner soit tous les salariés soit une « catégories objectives » de salariés.**

Toutefois, suite à la fusion des régimes de retraites AGIRC-ARCCO (régime cadre/non-cadre) au 1er janvier 2019, les critères objectifs se basant sur les salariés cotisant au régime de retraite cadre ou non cadre ou sur les tranches de rémunération ne peuvent plus être utilisés.

Devant ces incohérences, le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 a apporté des précisions pour mettre à jour les critères objectifs et permettre ainsi de continuer de bénéficier des exonérations de charges.

Ainsi, désormais, il est fait référence soit :

- Au seuil de rémunération égal au plafond de la sécurité sociale ou à 2,3,4, ou 8 fois ce plafond (attention : l'entreprise ne peut pas constituer une catégorie objective en ne retenant que les salariés percevant plus de 8 fois ce plafond) ;
- Soit aux catégories « cadres et non cadres » résultant de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (articles 2.1 et 2.2). Ainsi, relèvent de la catégorie cadres, les salariés appelés communément les articles 4 (cadres désignés par la convention collective notamment) et les articles 4 Bis (les assimilés cadres obligatoires).

Il faut par conséquent être vigilant sur deux points :

- Le vocabulaire utilisé dans les contrats et les actes fondateurs des garanties frais de santé et prévoyance
- Aux salariés qui à ce jour ne rentrent pas dans ces catégories mais bénéficient d'une couverture identiques aux cadres (ex : anciens « articles 36 »). Pour ces personnes le décret

prévoit la possibilité de les inclure si un accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche le permet et si cet accord ou convention est agréé par l'APEC.

**Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2022. Cependant, les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité.**

### **Les suspensions de contrat de travail**

De la même façon, les parts patronales finançant la mutuelle et la prévoyance peuvent être exonérées de cotisations sociales dans certaines limites, si les régimes mis en place ont un caractère collectif et obligatoire.

Or, suite à la crise COVID et au recours massif de l'activité partielle, les salariés n'ont pas perçu de salaires mais des allocations d'activité partielle qui n'entraient pas dans l'assiette des cotisations des couvertures de prévoyance (sauf dispositions particulières prévues au contrat)

Pour résoudre le problème et devant l'urgence de la situation, la loi 2020-274 du 17 juin 2020 a prévu le maintien des garanties de prévoyance en cas d'activité partielle. Cependant, cette loi ne s'applique plus depuis le 30 juin 2021.

Afin de maintenir ce dispositif favorable aux salariés, une instruction DSS/3C/5B 2021-127 du 17 juin 2021 apporte des précisions quant à l'appréciation du caractère collectif et obligatoire du régime en place en cas de suspension du contrat de travail.

Ainsi, deux cas sont distingués : avec ou sans indemnisation de l'absence

#### **Suspension du contrat avec indemnisation**

Pour que le caractère collectif et obligatoire soit reconnu, et en l'absence de disposition dans l'acte instaurant le régime, l'assiette de la contribution devra inclure les indemnités versées dans le cadre de la suspension (légalles et/ou complétées de l'indemnisation versée par l'employeur).

#### **Suspension du contrat sans indemnisation**

Le bénéfice de l'exclusion d'assiette ne peut pas être remis en cause au motif que le dispositif n'organiserait pas le maintien des garanties au profit des salariés absents pour des raisons autres que médicales ou absents en raison d'une maladie, maternité ou accident et ne bénéficiant d'aucune indemnisation.

**Pour les entreprises dont les contrats actuelles ne répondent pas à ces exigences, elles auront jusqu'au 1er janvier 2022 pour souscrire un contrat conforme. Nous vous invitons donc à contacter rapidement vos assureurs pour vous assurer que vous ne risquez aucun redressement !**

---

## **DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE (DTS) - UN SURSIS D'1 AN !**

**La déduction forfaitaire spécifique (DTS) concerne les salariés de certains secteurs d'activité. Elle permet de diminuer l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de**

retraite complémentaire d'un certain pourcentage, et donc d'augmenter le salaire net à payer. La diminution des cotisations concerne le salarié et son employeur.



### Quelles professions sont concernées par la déduction forfaitaire spécifique ?

Les professions concernées par cette déduction sont listées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, en vigueur au 31/12/2000

Les secteurs les plus connus étant ceux du bâtiment et des travaux publics, d'autres salariés sont concernés, à savoir les métiers artistiques, les assurances, le secteur bancaire et immobilier, l'aviation marchande, les casinos et cercles, le commerce, la finance, les journalistes, le secteur de la presse et de la publicité, le mannequinat, certains ouvriers des métiers d'art et le transport.

[Liste complète des métiers et du taux de déduction forfaitaire spécifique](#)

### Est-ce que tous les salariés d'une entreprise bénéficient de la déduction forfaitaire spécifique ?

Non, la déduction forfaitaire spécifique est destinée uniquement à certains salariés d'une entreprise. Elle s'apprécie par métier et non par employeur. La règle est simple, il faut que le métier soit listé à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts et que le salarié supporte des frais professionnels supplémentaires non pris en charge par l'employeur.

### Comment appliquer cette déduction forfaitaire spécifique ?

La déduction spécifique forfaitaire n'est pas applicable de plein droit. L'employeur décide de l'appliquer uniquement si la convention collective qu'il applique le prévoit expressément, ou par accord d'entreprise.

Le salarié qui supporte des frais professionnels doit communiquer chaque année son souhait d'en bénéficier ou non.

Il appartient à l'employeur de recenser annuellement le consentement éclairé de chaque salarié.

La décision d'opter ou non pour la déduction forfaitaire spécifique est valable pour l'année civile.

La décision du salarié d'adhérer ou de renoncer à la déduction forfaitaire spécifique vaut pour l'année suivante.

Cette déduction est applicable uniquement aux cotisations de sécurité sociale ; contribution solidarité autonomie ; versement mobilité ; cotisations final ; cotisations chômage et AGS ; cotisations de retraite complémentaire. Les cotisations de CSG CRDS sont exclues de ce dispositif.

L'employeur se doit, de prouver par tout moyen à sa convenance, que chaque salarié a été informé des conséquences de l'option pour déduction forfaitaire spécifique.

### **Pourquoi la déduction forfaitaire spécifique fait l'actualité ?**

Au 1er avril 2021, 2 conditions sont requises pour bénéficier de cette déduction :

- Que le salarié supporte réellement des frais professionnels non pris en charge par son employeur
- Que l'employeur s'assure chaque année, par tout moyen à sa convenance, du consentement de ses salariés pour bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique.

Toutefois, l'administration a accordé une tolérance jusqu'au 31 décembre 2022 pour se mettre en conformité. En cas de contrôle URSSAF si des manquements sont observés, l'employeur ne fera pas l'objet d'un redressement, mais d'une obligation de mise en conformité.

**Au 1er janvier 2023, la tolérance prendra fin.**

### **Quelles sont les conséquences de cette déduction ?**

La déduction forfaitaire spécifique a pour effet de diminuer les bases de cotisations, et donc d'augmenter le salaire net à payer avant impôt.

Toutefois, elle a également pour effet de diminuer les bases servant de calculs aux indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) en cas d'arrêt indemnisé par la CPAM, mais aussi à réduire les bases servant au calcul des indemnités chômage et aux pensions de retraite.

### **Est-ce qu'il existe un plafond ?**

La déduction forfaitaire spécifique est plafonnée à 7500 € par an et par salarié, ce plafond s'apprécie à l'année civile.

Toutefois, le bénéfice de cette option est subordonnée au respect d'une base de cotisation au moins égale au SMIC mensuel. La vérification de cette condition s'applique mois par mois, et non à l'année civile.

### **Je suis mandataire social, est ce que je peux bénéficier de l'abattement ?**

Le mandataire social qui perçoit une rémunération au titre de son mandat ne peut pas bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Toutefois, si en sus de son mandat il exerce une profession dans un des domaines listés ci-dessus au titre d'un contrat de travail, il peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, et ce, dans le respect des règles.

### **Je suis dans le secteur de la propreté, comment s'articule la déduction forfaitaire spécifique ?**

Dans le secteur de la propreté, la déduction forfaitaire spécifique actuellement de 8 % est amenée à disparaître totalement au 1er janvier 2029 (réduction de 1 % par année).

Les règles d'application restent les mêmes qu'énoncé ci-dessus.



**Céline MADRALA**  
*Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes*  
**Eric CORTEVILLE**  
*Responsable du service social*



---

## II - ACTUALITES LEGALES

---

### LA LOI DITE « SANTE AU TRAVAIL »

LA LOI DU 2 AOUT 2021 DITE « SANTE AU TRAVAIL » crée de nouvelles obligations pour les entreprises qu'il convient de détailler.

En préambule, la loi modifie le nom des « services de santé au travail », lesquels deviennent les « services de prévention en santé au travail. ». Il s'agit d'une modification quasi anecdotique, mais qui finalement met en exergue les modifications opérées par la loi du 2 août 2021 laquelle affiche une volonté de prévention des risques, diverses obligations étant mises à la charge des entreprises à cette fin.

#### **1/ La visite de mi- carrière**

Tout salarié âgé de 45 ans bénéficiera d'une visite médicale spécifique par le médecin du travail dans l'année de ses 45 ans. La visite aura pour objet :

- Réaliser une étude d'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle.
- Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement et la prévention des risques.



## **2/ Le rendez-vous de liaison**

Lorsqu'un salarié est en arrêt suite à AT ou MP pour une durée définie par décret (en attente), l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec le médecin du travail. Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié sur les actions prévention de la désinsertion professionnelle, l'examen de pré-reprise et les mesures d'aménagement de poste et du temps de travail.

## **3/ La définition du Harcèlement sexuel est modifiée**

L'article L1153-1 du code du travail est modifié et retient désormais plusieurs types de faits qualifiés de harcèlement sexuel.

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

## **4/ Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

L'élaboration du DUERP reste de la compétence de l'employeur, mais dans le cadre de l'élaboration du document, le CSE et la CSSCT apportent leur contribution. En effet, ces deux instances le CSE et la CSSCT procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.

Il ne s'agit pas d'une consultation ni même d'une information du CSE, mais d'un travail en commun, le CSE et la CSSCT devant être invitées par l'employeur à faire part de leurs remarques et points d'amélioration sur le DUERP établi par l'entreprise.

Le DUERP dans son contenu évolue de même, dès lors qu'il doit désormais consigner la liste des actions de prévention. En effet, l'évaluation des risques conduit à la définition d'actions de prévention qui doivent être consignées dans le DUERP.

Enfin, le CSE est consulté lors de la mise en place du DUERP et lorsqu'il est mis à jour.

## **5/ Conservation du DUERP**

Le DUERP et ses versions successives doivent être conservés par l'entreprise pendant 40 ans. Le document est consultable par les salariés, anciens salariés, représentant du personnel, et plus largement toute personne ou instance pouvant y avoir un intérêt.

Le DUERP fait l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique qui sera déployé par les organisations patronales.

Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable selon le calendrier suivant :

- Entreprises de plus de 150 salariés 1er juillet 2023.
- Entreprises de moins de 150 salariés 1er juillet 2024.

Enfin le DUERP doit être transmis au service de médecine du travail, ainsi que lors de chaque mise à jour.

## **6/ Formation des élus**

Les élus disposent d'un droit à formation en matière de santé et sécurité au travail.

Cette formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement du mandat, la formation dure :

- 3 jours pour chaque membre du CSE quelle que soit la taille de l'entreprise.

- 5 Jours pour les membres de la CSSCT pour les entreprises de plus de 300 salariés.



## 7/ Le passeport de prévention

Est mis en place par l'employeur un passeport de prévention qui devra recenser les attestations, certificats, diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de formation en matière de santé et sécurité dispensés à l'initiative de l'entreprise.

Le salarié pourra lui-même inscrire sur ce passeport des formations qu'il aura suivies de sa propre initiative.

Les organismes de formation pourront de même renseigner ce passeport. Le demandeur d'emploi pourra ouvrir et compléter un passeport de formation.

Il faut noter que le salarié pourra autoriser l'employeur à consulter son passeport y compris les mentions ne résultant pas de la relation contractuelle en cours. De ce fait, en cas d'accord du salarié, l'employeur pourra avoir connaissance de l'ensemble des mentions du passeport relatif aux formations, diplômes et autres concernant la santé et la sécurité.

**Les dispositions de la loi dite « santé au travail » entrent en vigueur le 31 mars 2022.**



**Philippe SALMON** - Avocat  
Spécialiste en Droit du Travail





---

**Céline MADRALA**

c.madrала@groupeptbg.fr

**Eric CORTEVILLE**

e.corteville@groupeptbg.fr

---

**Audit - Expertise - Conseil**  
**Experts-comptables**  
**Commissaires aux comptes**

---

**Droit immobilier**  
**Droit de la construction**  
**Droit commercial**  
**Droit de la famille**  
**Droit du travail**

---

Jean Pascal THOREL  
François DINEUR  
Natacha MESNILDREY  
Mickaël ENGUERRAND  
Reynald GEMY  
Céline MADRALA  
Morgane MARC  
Lucie PERRIER

---

Jean-Jacques SALMON  
Philippe SALMON  
Christine BAUGE  
David ALEXANDRE

---

Campus Effiscience CAEN  
1 rue du Bocage  
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71

[Site internet](#)

---

1 rue Albert Schweitzer  
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

[Site internet](#)

---

Membre du groupement  
**ABSOLUCE**  
Conseils d'entrepreneurs

---

**ALTA-JURIS**  
INTERNATIONAL

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)