



## Les actus sociales de décembre 2023



- Attribution de chèques cadeaux pour les fêtes de fin d'année
- Inscription au compte AT/MP
- Informations à transmettre lors de l'embauche
- Recours à la sous-traitance
- Utilisation des titres-restaurants

### Attribution de chèques cadeaux pour les fêtes de fin d'année

En l'absence de comité social et économique dans l'entreprise, l'employeur a la possibilité d'attribuer des chèques cadeaux à ses salariés, à l'occasion d'un certain nombre d'évènements, et notamment pour les fêtes de fin d'année.

L'URSSAF tolère que cet avantage soit **exonéré de cotisations sociales**, si les conditions suivantes sont respectées :

- le bon d'achat doit être **en lien avec l'un des évènements visé par la réglementation** (Noël, rentrée scolaire, à l'occasion d'un mariage ou PACS, fête des mères et pères, etc.),
- l'utilisation de cet avantage doit être **en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué** : en pratique, le bon d'achat doit mentionner la nature d'un bien déterminé, ou un ou plusieurs rayons déterminés d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins. Les bons d'achat pour les rayons de produits alimentaires courants ou les carburants sont exclus (*sauf produits alimentaires non courants considérés comme des produits de luxe, à caractère festif, tels que du foie gras, champagne, etc.*). Le bon doit être délivré au moment ou intervient l'évènement auquel il correspond.
- la valeur du bon doit être inférieure à 183 €.





## Inscription au compte AT/MP

L'**inscription au compte accidents du travail et maladies professionnelles** (compte AT/MP) est obligatoire pour toutes les structures relevant du régime général de la sécurité sociale.

Celle-ci doit être faite avant le **11 décembre 2023**, sans quoi une **pénalité** pourra être appliquée.

## Informations à transmettre lors de l'embauche

Depuis le 1er novembre 2023, l'employeur doit communiquer de nouveaux éléments d'information au salarié.

Ainsi, sont communiquées directement au salarié au plus tard **7 jours calendaires à compter de son embauche**, les informations relatives à :

- l'identité des parties à la relation de travail
- le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur
- l'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi
- la date d'embauche
- en cas de CDD, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci
- si elle est prévue, la durée et les conditions de la période d'essai
- les éléments constitutifs de la rémunération, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de la rémunération
- la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes.



D'autres informations doivent être communiquées au salarié, dans le **déla**  
**d'un mois suivant son embauche** :

- le droit à la formation assuré par l'employeur
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail
- les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise
- les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement.

Cette nouvelle obligation d'information s'applique lors de toute **embauche depuis le 1er novembre 2023** mais aussi aux **salariés dont le contrat est en cours à cette date**. Pour ces derniers, lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées, le salarié peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur qui est tenu d'y répondre dans le délai de 7 jours ou d'un mois selon la nature de l'information.



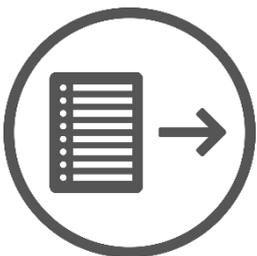
## Recours à la sous-traitance

Pour mémo, le **donneur d'ordre** qui conclut un contrat en vue de l'**exécution d'un travail**, de la **fourniture d'une prestation de services** ou de l'**accomplissement d'un acte de commerce** portant sur un montant d'**au moins 5000 euros** doit **vérifier la régularité de la situation sociale de son cocontractant**. Cette vérification s'opère lors de la conclusion du contrat et périodiquement tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution.

Afin de respecter ses obligations, le donneur d'ordre doit donc solliciter de son sous-traitant :

- un **extrait k-bis** ou carte d'immatriculation auprès du Répertoire des Métiers,
- une **attestation de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations** datant de moins de 6 mois.

Il est important de bien recueillir et conserver ces documents, qui seront demandés en cas de contrôle URSSAF. A défaut, si l'un des sous-traitants est verbalisé pour travail dissimulé, la responsabilité de l'entreprise pourra être engagée.



## Utilisation des titres-restaurants

En août 2022, la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat assouplissait les règles d'utilisation des titres restaurant. Cette mesure provisoire a été instaurée jusqu'au 31 décembre 2023 afin de faire face à l'inflation alimentaire et permettait d'**acheter des produits alimentaires, directement consommables ou non.**

Une proposition de loi visant à **prolonger cette mesure jusqu'au 31 décembre 2024** a été adoptée par l'assemblée nationale.

