

NEWSLETTER

LES OBLIGATIONS LEGALES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Pôle RH



SOMMAIRE

AUGMENTATION LIMITE URSSAF DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS / PAGE 1

LES AFFICHAGES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES / PAGE 2

LA MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES - DUERP / PAGE 3

VOTRE REGLEMENT INTERIEUR EST-IL A JOUR ? / PAGE 4

ACTU DU MOIS: REVALORISATION DES FRAIS DE REPAS

La loi de finances rectificatives pour 2022 du 16 août 2022 prévoyait la revalorisation, à compter du 1er septembre 2022, des plafonds de remboursements des salariés au titre des dépenses supplémentaires de nourritures qu'ils supportent lors de l'accomplissement de leurs missions.

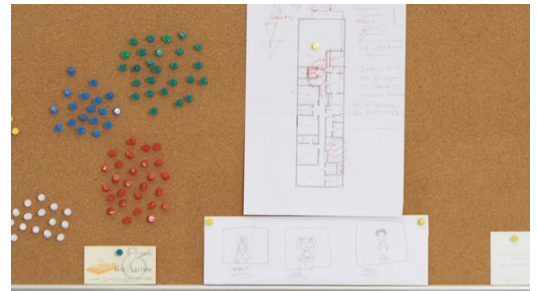
L'arrêté du 24 octobre 2022 actant le montant des plafonds de remboursement a été publié au JO le 1er novembre 2022. Ainsi du 1er septembre au 31 décembre 2022, les montants de remboursement exonérés de cotisations sociales sont les suivants:

Frais de repas	Montants
Indemnité de restauration sur le lieu de travail (conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail: travail en équipe, travail posté, travail continu)	7,10 €
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (déplacement sur chantiers, en entrepôt...)	9,90 €
Indemnité de repas au restaurant (déplacement professionnel)	20,20 €



LES AFFICHAGES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES

Quel que soit l'effectif de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit afficher :



Les horaires de travail

"L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée de repos".

Les consignes de sécurité et d'incendie

Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie.

Adresse, identité et n° de téléphone

- Des services de secours d'urgence
- Du médecin du travail référent dans l'entreprise
- De l'inspecteur du travail compétent pour l'établissement
- Du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations raciales

Les noms des membres du CSE

Liste nominative des membres, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions, notamment le CSHCT



Les jours et heures de repos collectifs

Attribués à tout ou partie des salariés en cas de dérogation au repos dominical.

Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels - DUER

Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

L'avis d'interdiction de fumer et d'interdiction de vapoter

L'accord de participation

Information sur la date de la signature de l'accord, les noms des signataires ainsi que sur les lieux et modalités de consultation de l'accord.

Communication Syndicale

Panneaux pour l'affichage des communications syndicales dans les conditions fixées par accord avec l'employeur.



N'ont plus à être affichés mais seulement communiqués par tout moyen :

- Période ordinaire des congés et ordre des départs en **congés annuels**
- Le **règlement intérieur** Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés
- **Comité Social et Economique - CSE** Procédure d'organisation de l'élection des membres du comité social
- L'avis comportant l'intitulé des **conventions et accords** applicables dans l'établissement
Précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail
- Les dispositions du code pénal relatives au **harcèlement moral et sexuel**
Articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal
- Les dispositions du code du travail relatives à l'**égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes Articles L. 3221-1 à L.3221-7 du code du travail
- Les dispositions du code pénal relatives à **lutte contre la discrimination**
- Information en matière de **licenciement économique**

Information pour le salarié ayant fait valoir sa priorité de réembauchage de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, information des salariés du PSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ayant procédé à un licenciement d'au moins 10 salariés, en l'absence de représentants du personnel, décision de validation ou d'homologation d'un PSE.





VOTRE RÈGLEMENT INTÉRIEUR EST-IL À JOUR ?

Le contenu des règlements intérieurs peut être sujet à débat, que ce soit au stade du dépôt de celui-ci ou dans le cadre de contentieux prud'homaux. Le règlement intérieur constitue pourtant l'outil indispensable par lequel l'employeur peut définir les comportements à adopter ainsi que les contrôles susceptibles d'être opérés avec ses salariés.

Au-delà, et depuis le 1er septembre 2022, les entreprises doivent rappeler, au sein du règlement intérieur, l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte (loi n° 2022-401 du 21 mars 2022).



LANCEURS D'ALERTE : MENTIONNER L'EXISTENCE DU DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE



La dernière définition connue de la notion de lanceur d'alerte est celle posée par la loi du 21 mars 2022 comme s'agissant de toute "personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du Droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement".

Etablir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements

Qui peut lancer une alerte ? Une personne physique, simple témoin de violences au salarié. Le signalement peut émaner d'un salarié comme d'une personne extérieure à votre entreprise (sous-traitant, actionnaire...).

Lorsque le signalement réalisé par un lanceur d'alerte remplit les conditions requises, le salarié est alors protégé notamment contre toute mesure disciplinaire, discriminatoire, et poursuites pénales, en plus d'être assuré de la confidentialité de son signalement.

En pratique, le règlement intérieur n'est pas tenu d'exposer en détail le mécanisme précédent, mais de simplement en rappeler son existence.

Mettre à jour les affichages obligatoires relatif au harcèlement

La réglementation oblige l'employeur à publier l'article 225-1 du code pénal prohibant les discriminations dont le salarié peut être victime. Cet article a intégré l'interdiction de prendre une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié en raison de sa qualité de "lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte".

SANCTIONS

A défaut de mise à jour du règlement intérieur : Paiement de l'amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe

Entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire si l'effectif de 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Il n'est pas obligatoire de mettre en place une procédure spécifique pour les signalements. Mais ils peuvent toujours être adressés directement à l'employeur ou à la hiérarchie.

PROCÉDURE DE MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Recueillir l'avis du CSE, lorsqu'il existe, sur la modification envisagée

Communiquer le règlement modifié à l'inspecteur du travail en 2 exemplaires, accompagné du procès-verbal de la réunion du CSE

Déposer le règlement intérieur modifié auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement

Porter le règlement intérieur modifié à la connaissance des salariés par tout moyen

Contactez-nous

Experts et passionnés
Nous restons à votre écoute

02 40 37 00 34