

### Sommaire :

- ⇒ La nouvelle loi sur la Santé au Travail entrera en vigueur le 31 mars 2022
- ⇒ Emploi franc : un contrat aidé à ne pas négliger !
- ⇒ Comment obtenir un quitus fiscal ?
- ⇒ Les dernières brèves

### LA NOUVELLE LOI SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL ENTRERA EN VIGUEUR LE 31 MARS 2022

Cette [loi](#) renforce la prévention en entreprise, définit une offre socle de services que devront proposer les services de prévention et de santé au travail (SPST) et mieux accompagner certaines populations vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle. Voici les nouvelles mesures touchant les employeurs et les salariés :

#### Prévention collective

Le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est obligatoire dès le 1er salarié. Il doit être également soumis au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés (article [L2312-9](#) du code du travail).

À cela s'ajoute une obligation de le déposer sur un portail numérique déployé et administré par les organisations professionnelles d'employeurs. Ce portail devra archiver les DUERP durant 40 ans, ceux-ci resteront à la disposition des salariés et anciens salariés, ainsi qu'à toute instance pouvant avoir intérêt à y avoir accès.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés une liste des actions de prévention à mettre en œuvre devra être planifiée et notée dans le DUERP, en mettant en place des indicateurs de résultats.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés il s'agit de faire une définition des actions de prévention et de protection des salariés par l'employeur

Le DUERP tiendra compte du télétravail et des changements organisationnels que celui-ci implique.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la qualité des con-

ditions de travail peut faire l'objet de négociations collectives lors des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle Femmes Hommes ainsi que de la QVT (Qualité de Vie au Travail).

Ces mesures entrent en application au 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés puis, au 1er juillet 2024 pour les entreprises de 50 à 150 salariés.

Le **Harcèlement Sexuel** sera défini de façon identique dans le code du travail et dans le code pénal

Les **Services de Santé au Travail** (SST) seront rebaptisés Services de Prévention et de Santé au travail (SPST).

#### Suivi Individuel

Un **passport de prévention** va être créé au plus tard le 1er octobre 2022. Toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport, dont la mise en œuvre reste à définir.

À noter cependant, que les formations et les certifications listées dans le passeport de prévention, n'exonèrent pas l'employeur de sa responsabilité quant à la préservation de la santé des travailleurs

Les **salariés** soumis à un Suivi Individuel Renforcé (SIR) devront passer une visite médicale de fin de carrière dès qu'ils ne seront plus exposés à des risques particuliers (ceux visés à l'article [R 4624-23](#), I du Code du travail : amiante, plomb, agents cancérigènes ou biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute, etc. ). *Afin de parer à tout oubli nous vous préconisons d'informer votre service de médecine du travail de tout départ à la retraite afin que celui-ci porte la responsabilité de l'organisation ou non d'une telle visite médicale.*

Les **indépendants** pourront s'affilier au SPST de leur choix et bénéficier d'une offre spécifique.

Les **chefs d'entreprise** pourront également profiter des services du SPST de leur entreprise.

#### Prévention de la désinsertion Professionnelle

Les SPST devront mettre en place une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle pour identifier les situations individuelles et proposer des mesures d'aménagements, programmer des rendez-vous de liaison en cas de long arrêt entre l'employeur, le salarié et le SPST et organiser une visite médicale de mi-carrière (à 45 ans à défaut d'accord de branche).

### EMPLOI FRANC : UN CONTRAT AIDÉ À NE PAS NÉGLIGER !

Instauré à titre expérimental en 2018 le dispositif des emplois francs ne cesse d'être prolongé d'année en année.

L'année 2022 ne fait pas exception à la règle. Ce dispositif permet aux employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi résidant dans un [quartier prioritaire de la politique de la ville](#) (QPV) de bénéficier d'une aide substantielle.

### Employeurs éligibles

Sont éligibles les employeurs de droit privé (à l'exclusion des particuliers employeurs) à jour de leurs obligations fiscales et sociales, qui n'ont pas procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par un emploi franc dans les 6 mois précédant l'embauche.

Si le recrutement en emploi franc a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, l'employeur doit rembourser l'aide.

L'entreprise ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté, et doit maintenir le salarié dans son effectif pendant 6 mois à compter du début d'exécution du contrat de travail.

### Conditions relatives aux salariés

Le salarié embauché doit résider dans un QPV et avoir la qualité de demandeur d'emploi, ou avoir adhéré à un CSP ou être un jeune suivi par une mission locale. Ces conditions s'apprécient à la date de signature du contrat.

### Caractéristiques du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié doit être à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois. Le contrat de travail doit être conclu au plus tard le 31 décembre 2022.

### Montant de l'aide

Le montant de l'aide pour l'embauche d'un salarié à temps plein varie en fonction de la nature du contrat de travail :

- 5 000 € par an pour un CDI (dans la limite de 3 ans).
- 2 500 € par an pour un CDD (dans la limite de 2 ans).

L'aide est versée semestriellement par Pôle emploi sur la base d'une attestation de présence transmise par l'employeur.

### Formalisme

La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

Cette aide constitue un coup de pouce financier non négligeable. Pour vérifier votre éligibilité ou constituer le dossier indispensable au bénéfice de l'aide, n'hésitez pas à solliciter un rendez-vous auprès de votre expert-comptable !

## COMMENT OBTENIR UN QUITUS FISCAL ?

Le quitus fiscal est le certificat obligatoire qui atteste qu'un véhicule, acheté dans un autre pays de l'Union

européenne, est en situation régulière au regard de la TVA. Comment l'obtenir ?

### À quoi sert le quitus fiscal ?

Après l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion dans un autre pays membre de l'Union européenne, il est nécessaire de demander son immatriculation en France auprès de l'ANTS (Agence nationale des titres sécurisés).

Pour obtenir ce certificat d'immatriculation (carte grise), il est nécessaire de fournir à l'ANTS un certificat fiscal appelé également quitus fiscal. Ce document atteste que les obligations en matière de taxe sur la valeur ajoutée (TVA) ont bien été respectées.

Si vous avez acheté une remorque ou semi-remorque ou un véhicule agricole et forestier, vous n'avez pas besoin du quitus.

### Comment obtenir le quitus fiscal ?

En fonction du département de résidence de l'acquéreur du véhicule, le quitus fiscal doit être demandé au service des impôts des entreprises (SIE) ou au service national des quitus. Pour faire cette demande, l'acquéreur devra transmettre le formulaire n° [1993-PRO-D-SD](#) (professionnel) ou le formulaire [n°1993-PART-D-SD](#) (particulier) et les justificatifs demandés à ces services (liste des [justificatifs à fournir pour les professionnels](#), [justificatifs à fournir pour les particuliers](#)).

Les personnes qui habitent dans **les départements du Nord, Pas-de-Calais, Moselle ou Bas-Rhin**, doivent envoyer leur demande de quitus fiscal, uniquement par courriel, au [service national des quitus](#).

Les personnes qui habitent dans **les autres départements** doivent faire leur demande de quitus fiscal au **service des impôts des entreprises** (SIE) de leur département, soit par courriel ou sur rendez-vous au guichet. [Trouver le service compétent pour vous fournir un quitus fiscal](#)

Source : [impots.gov.fr](#)

## LES DERNIÈRES BRÈVES

### Un outil pour identifier l'IDCC ou l'Opco de rattachement à déclarer en DSN

Vous ne connaissez pas l'IDCC de votre établissement ou vous n'en disposez pas ? [Un moteur de recherche est mis à disposition par France compétences](#) pour identifier le code IDCC applicable ou l'Opco à déclarer en l'absence d'IDCC applicable.

### La mise à pied conservatoire n'est pas automatique [Cass. soc. 9 février 2022, n° 20-17.140](#)

Même en l'absence de notification d'une mise à pied conservatoire, l'employeur peut licencier un salarié pour faute grave si les faits le justifient.