



ACTU SOCIALE

N° 80

SOMMAIRE

I.	Agenda social	2
I.	Index égalité professionnelle : un décret précise les nouvelles obligations de publication	6
II.	L'AGEFIPH pérennise ses aides exceptionnelles à compter du 1 ^{er} mars 2022	8
III.	La position de la CPME sur la réforme des retraites	9
IV.	Loi Santé au travail : les décrets sur la prévention de la désinsertion professionnelle sont publiés 10	
V.	Précisions sur l'indemnité « inflation » : quel traitement pour les indemnités versées après le 28 février 2022 ?.....	12
VI.	Covid-19 : les changements à compter du 14 mars 2022	13
VII.	Le site Portailpro.gouv est en ligne	14
VIII.	Jurisprudence.....	14

Contacts :

Ucaplast

Tél : 01 55 78 28 98

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – AVRIL 2022	
Au plus tard le 5 avril	<ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de mars.➤ Contribution à la formation professionnelle Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de mars 2022➤ Taxe d'apprentissage Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mars 2022.➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS pour les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Au plus tard le 12 avril	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt de la déclaration d'échanges de biens (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES) entre États membres de l'UE pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mars 2022.
Au plus tard le 15 avril	<ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en avril et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement Transmission de la DSN relative aux salaires de mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement Transmission de la DSN relative aux salaires de mars.

Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier, février et mars 2022.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires :

- de mars pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;
- de janvier, février et mars pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de mars 2022 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de mars 2022 ;

- pour les employeurs de moins de 11 salariés en périodicité trimestrielle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre des mois de janvier, février et mars 2022.

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mars 2022 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mars 2022 ;

- pour les employeurs de moins de 11 salariés en périodicité trimestrielle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre des mois de janvier, février et mars 2022.

➤ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires**

Télédéclaration et télépaiement de la taxe afférente aux rémunérations versées :

-en mars 2022, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2021 est supérieur à 10 000 € ;

-ou au cours du premier trimestre 2022, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2021 est compris entre 4 000 € et 10 000 €.

➤ **Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes ou revenus non salariaux à des non-résidents**

Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 1^{er} trimestre 2022.

	<p>➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mars 2022</p> <p>Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.</p> <p>Déclaration (2778) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.</p> <p>Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p> <p>➤ Sociétés ayant prélevé, en mars 2022, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</p> <p>Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).</p> <p>➤ Tous contribuables</p> <p>Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impôts mis en recouvrement en février 2022.</p>
<p>Au plus tard le 20 avril</p>	<p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
<p>Au plus tard le 24 avril</p>	<p>➤ TVA : variation du coefficient de déduction provisoire de 2021</p> <p>Détermination du coefficient de déduction définitif de 2021 (coefficient de référence) et régularisation de la TVA déduite.</p>
<p>Au plus tard le 25 avril</p>	<p>➤ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mars 2022 (en cas de paiement mensuel) ou du 1^{er} trimestre 2022 (en cas de paiement trimestriel).</p>
<p>Au plus tard le 30 avril</p>	<p>➤ Exonération de cotisations ZFU</p> <p>Déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre au titre de l'année 2021 auprès de l'URSSAF (ou CGSS ou CMSA selon les cas) et de la DREETS (ou de l'ITEPSA pour les employeurs relevant du régime agricole).</p>

	<p>➤ Participation à l'effort de construction</p> <p>En cas d'insuffisance d'investissement sur l'année 2021, paiement de la cotisation fiscale de 2 % auprès du comptable public, accompagné du bordereau 2485.</p>
<p>Dates variables Du 15 au 24</p>	<p>➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régime réel normal : - si la somme payée en 2021 a excédé 4 000 € : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mars 2022, - dans le cas contraire : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations des mois de janvier, février et mars 2022, - détention de téléviseurs au 1^{er} janvier 2022 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur l'annexe 3310 A à la déclaration CA3 (ligne 56 ou 57) afférente aux opérations du mois de mars ou du premier trimestre 2022 ; - régime simplifié d'imposition : - option pour les modalités du réel normal : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations de mars ou du premier trimestre 2022, - détention de téléviseurs au 1^{er} janvier 2022 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur la déclaration annuelle CA12 (3517) ; - régime des acomptes provisionnels : - déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte de mars 2022, - déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de février 2022. <p>➤ Remboursement de crédits de TVA</p> <p>Transmission par voie électronique de la demande de remboursement (3519) du crédit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du premier trimestre 2022 si le crédit d'impôt est d'au moins 760 € ; - du mois de mars 2022 avec la déclaration CA3 mensuelle. <p>➤ Redevables de la taxe sur les dépenses de publicité</p> <p>Déclaration (3310 A) et paiement de la taxe de 1 % sur les dépenses de 2021 avec la TVA de mars 2022.</p>

Ccn Caoutchouc

Négociations en cours :

- Minima hiérarchiques/ salaires 2022. Accord en cours de finalisation et mise à la signature prochainement.

Négociations à venir :

- Classifications
- Accord CQP (certificat de qualification professionnel)

Négociations terminées :

- Agenda social

Ccn Plasturgie

Négociations terminées :

- Accord salaires 2022 mis à signature

Ccn Commerces De Gros

Négociations en cours :

- Négociation salaires
- Accord formation professionnelle
- Information sur la garantie prévoyance en cas de chômage partiel

I. Index égalité professionnelle : un décret précise les nouvelles obligations de publication

Les entreprises d'au moins 50 salariés publient leur index de l'égalité professionnelle au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Un décret vient de fixer les conditions dans lesquelles elles doivent désormais également publier les mesures de correction qu'elles comptent mettre en œuvre en cas de note inférieure à 75 points, et les objectifs de progression qu'elles entendent atteindre en cas de note inférieure à 85 points.

Pour mémoire, lorsque sa note globale est inférieure à 75 points sur 100, l'employeur doit immédiatement mettre en place des mesures de correction par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale après consultation du comité social et économique (CSE), pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sous peine de pénalité financière (c. trav. art. L. 1142-9, L. 2242-8, al. 2, et R. 2242-3 à R. 2242-11).

Si elle n'est pas revenue à une note d'au moins 75 points sur 100 à l'issue d'un délai de 3 ans, elle s'expose à une autre pénalité financière (c. trav. art. L. 1142-10, D. 1142-8 à D. 1142-14).

La loi de finances pour 2021 a ajouté à ces obligations, pour les seules entreprises bénéficiaires du plan de relance mis en place dans le cadre de la crise sanitaire dont la note était inférieure à 75 points, l'obligation de publier les mesures de correction qu'elles comptaient mettre en œuvre et de fixer et

publier les objectifs de progression qu'elles entendaient atteindre (loi 2020-1721 du 29 décembre 2020, art. 244 ; décret 2021-265 du 10 mars 2021).

Ensuite sur ce point, la loi « Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a complété ces dispositions en imposant deux nouvelles obligations de publication aux employeurs (loi 2021-1774 du 24 décembre 2021, art. 13, JO du 26) :

- D'une part, la loi Rixain vient prévoir que les entreprises doivent publier ces mesures de correction, tant en interne qu'en externe (loi 2021-1774 du 24 décembre 2021, JO du 26 ; c. trav. art. L. 1142-9 modifié).

- D'autre part, la loi impose également aux entreprises dont les résultats se situent en deçà d'un niveau défini par décret de fixer et de publier des objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs (c. trav. art. L. 1142-9-1 modifié). Une nouvelle fois, au moment de la rédaction de ces lignes, le décret est à paraître pour définir les modalités de mise en œuvre de cette mesure, notamment la date limite de publication des objectifs.

Un décret devait être publié pour préciser ces modalités. C'est désormais chose faite. Ce texte prévoit deux seuils :

- le seuil de 75 points, en deçà duquel l'entreprise doit adopter des mesures correctrices et désormais les publier, avec la perspective de revenir à 75 points dans les 3 ans sous peine de pénalité ;

- un nouveau seuil de 85 points, en deçà duquel les entreprises auront l'obligation de se fixer des objectifs de progression sur les indicateurs pour lesquelles elles n'ont pas la note maximale, et de les publier.

➤ **Publication des mesures de correction et de rattrapage (index inférieur à 75 points)**

Les mesures de correction et de rattrapage prévues doivent être publiées « dès lors » que l'accord ou la décision unilatérale est déposé auprès du ministère du travail sur la plateforme « TélAccords » (c. trav. art. D. 1142-6 modifié)

Le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale et la publication des mesures de correction devront donc, en pratique, intervenir le plus tôt possible dès la publication de l'index (qui doit intervenir le 1^{er} mars au plus tard), dans la mesure où l'entreprise qui ne prend aucune initiative à la suite de la publication d'un index inférieur à 75 points s'expose à une pénalité financière.

Cependant, à titre exceptionnel, en 2022 (pour l'index 2021 publié le 1^{er} mars 2022 au plus tard), les entreprises ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage (décret 2022-243 du 25 février 2022, art. 4).

L'entreprise doit publier ses mesures de correction et de rattrapage sur son site internet, s'il en existe un, et sur la même page que celle où sont publiés l'index (note globale) et les résultats obtenus à chaque indicateur (c. trav. art. D. 1142-6 modifié).

Elles doivent rester en ligne jusqu'à ce que l'entreprise obtienne une note globale d'au moins 75 points.

L'employeur doit également les porter à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, intranet...).

Publication des objectifs de progression (index inférieur à 85 points)

Toute entreprise ayant obtenu un score inférieur à 85 points fixe les objectifs de progression pour chaque indicateur qui n'a pas atteint la note maximale.

Ces objectifs de progression doivent également être publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats.

Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

L'employeur doit publier ces objectifs de progression dès qu'il a déposé l'accord ou la décision unilatérale sur la plateforme « TélAccords » (c. trav. art. D. 1142-6-1 nouveau).

Une nouvelle fois, en 2022 (index 2021), la publication des objectifs de progression peut exceptionnellement être réalisée jusqu'au 1^{er} septembre (décret 2022-243 du 25 février 2022, art. 4).

Dès lors qu'il a déposé l'accord ou la décision unilatérale, l'employeur transmet au ministère du Travail, par télédéclaration (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/declaration/presentation.html>) (c. trav. art. D. 1142-6-2 nouveau) :

- les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre ;
- les objectifs de progression de chacun des indicateurs ;
- ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs

L'employeur met également ces informations à la disposition du CSE, par l'intermédiaire de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Une fois encore, en 2022, la transmission de ces informations à l'administration et au CSE peut être réalisée jusqu'au 1^{er} septembre au plus tard (décret 2022-243 du 25 février 2022, art. 4).

Le décret toilette les dispositions relatives au franchissement du seuil de 50 salariés, pour indiquer que ce sont bien les entreprises de moins de 50 salariés atteignant ou franchissant le seuil de 50 salariés qui dispose d'un délai de 3 ans pour se conformer aux obligations liées à l'Index de l'égalité (c. trav. art. D. 1142-8 modifié).

Les entreprises nouvelles créées avec un effectif de 50 salariés sont immédiatement dans le champ de l'Index de l'égalité (publication de l'index et des résultats par indicateur, mise à disposition du CSE des indicateurs et des résultats, et, le cas échéant, publication des mesures de correction et des objectifs de progression).

(Décret 2022-243 du 25 février 2022)

II. L'AGEFIPH pérennise ses aides exceptionnelles à compter du 1^{er} mars 2022

Depuis le début de la crise sanitaire, l'AGEFIPH a mis en place plusieurs mesures exceptionnelles ayant pour objectif de soutenir l'emploi des personnes handicapées. Désormais, certaines de ces aides sont pérennisées et intégrées dans une nouvelle offre de service et d'aides financières depuis le 1^{er} mars.

L'AGEFIPH énonce dans son communiqué de presse que le but de ces aides est « d'accompagner les entreprises et les personnes en situation de handicap (salariés, travailleurs indépendants handicapés-TIH ou personnes à la recherche d'un emploi) pour, entre autres, sécuriser leurs parcours

au regard des contraintes sanitaires et des nouvelles organisations du travail en place, comme le télétravail. ».

A titre d'exemple, l'AGEFIPH précise plusieurs aides qui sont mobilisables au sein de l'offre ordinaire et pérenne de l'Agefiph :

- Le surcoût des équipements de prophylaxie (masques inclusifs, etc.) ;
- L'aide au déplacement pour les personnes exposées à un risque sanitaire par l'utilisation des transports en commun ;
- Les dispositions spécifiques concernant l'aide au maintien dans l'emploi (notamment la possibilité de la renouveler lorsqu'un délai supplémentaire est nécessaire pour identifier la solution et/ou la mettre en œuvre) ;
- Des aides à l'alternance dont les plafonds ont été augmentés de 1 000 €

De plus, l'AGEFIPH indique que l'aide de soutien à la création ou à la reprise d'une entreprise pour une personne en situation de handicap est réévaluée de 5 000 € à 6 000 €. Le diagnostic de soutien à la sortie de crise pour les entrepreneurs est également maintenu.

Pour plus de précisions sur cette nouvelle offre de service, vous pouvez consulter le programme rénové d'aides et de services de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-02/Metodia%20Mars%202022.pdf>

(Communiqué de presse de l'AGEFIPH du 28 février 2022)

III. La position de la CPME sur la réforme des retraites

Voici les positions de la CPME s'agissant de la réforme des retraites. La CPME propose que l'âge minimal légal de départ soit le même pour tous, hors carrières longues, pour tenir compte de l'évolution démographique et garantir l'équilibre financier du régime.

De plus, pour la CPME les régimes spéciaux doivent être supprimés. Ainsi, la CPME défend la position de passer des 42 régimes actuels, à 3 : salariés, fonctionnaires et indépendants.

Ces 3 régimes seraient répartis comme suit :

- Le régime de base applicable à l'ensemble des actifs (salariés, travailleurs non-salariés, fonctionnaires et régimes spéciaux) jusqu'à un montant équivalent à un plafond de sécurité sociale,
- Un régime complémentaire pour chacune des trois grandes catégories d'actifs : salariés du privé, travailleurs non-salariés et professions libérales et fonctionnaires,
- Un régime de retraite obligatoire par capitalisation. Il s'agit d'un système de retraite supplémentaire à points qui permettrait à l'assuré de se constituer une rente et/ou un capital qui viendra compléter utilement les revenus de ce dernier au moment de la liquidation de sa retraite.

IV. Loi Santé au travail : les décrets sur la prévention de la désinsertion professionnelle sont publiés

Pour réduire le risque d'éloignement de l'emploi en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a renforcé les mécanismes de prévention de la désinsertion professionnelle. En vue de son entrée en vigueur le 31 mars prochain, deux décrets applicables à compter de cette même date, ont été publiés au Journal officiel le 17 mars pour préciser les modalités de mise en œuvre de ce volet de la loi.

Rappel avant propos : la distinction entre une visite de préreprise et une visite de reprise est importante car les conséquences ne sont pas les mêmes : la visite de préreprise ne vaut pas visite de reprise et a lieu en amont de la reprise du travail là où la visite de reprise a lieu au moment où un retour en entreprise est envisagé. La visite de pré-reprise ne met donc pas fin à la suspension du contrat et ne permet pas de déclencher la procédure du licenciement pour inaptitude : <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/visite-pre-reprise>. La visite de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une ou l'autre de ces mesures. (Code du travail Article R. 4624-22).

➤ **Visite de préreprise pour les arrêts de travail de plus de 30 jours et rendez vous de liaison**

La durée enclenchant une obligation de visite de préreprise organisée par le médecin du travail après un long arrêt afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés est abaissée à 30 jours au lieu de 3 mois actuellement. Cela sera donc applicable après le 31 mars 2022.

Par ailleurs, la loi Santé au travail a créé le rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié, le but étant d'informer ce dernier, avant la fin de l'arrêt de travail, qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise, ainsi que de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail. La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un tel rendez-vous sera possible, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, est également fixée à 30 jours.

➤ **Visite de reprise en revanche après au moins 60 jours**

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars, la visite de reprise sera obligatoire après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, à condition que cette absence ait duré au moins 60 jours, contre 30 jours actuellement.

Sans changement, la visite de reprise par le médecin du travail sera également toujours réalisée après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée), et après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail.

➤ **Mise en place de la visite médicale post-exposition**

La loi Santé au travail remplace, à compter du 31 mars, la visite médicale avant le départ en retraite par une visite médicale post-exposition ou post-professionnelle. Cette visite concerne tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé, mais également ceux ayant été exposés à un ou plusieurs des risques professionnels suivants, antérieurement à la mise en œuvre du suivi individuel renforcé de l'état de santé :

amiante ;

plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du Code du travail ;

agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 du Code du travail ;

agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du Code du travail ;

rayonnements ionisants ;

risque hyperbare ;

risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Pour l'organisation de cette visite, l'employeur informera son SPST (service de prévention et de santé au travail), dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition (et non plus seulement du départ ou de la mise à la retraite du salarié) et avisera le salarié de la transmission de cette information. À défaut, le salarié pourra demander le bénéfice de cette visite directement auprès de son service de santé au travail durant le mois précédant la cessation de l'exposition, et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition.

Enfin, à l'issue de la visite, le médecin du travail devra remettre au travailleur le document dressant l'état des lieux, le verser au DMST (dossier médical en santé au travail) et mettre en place, et non plus seulement « préconiser », la surveillance post-professionnelle du salarié.

Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs dont la cessation d'exposition a été constatée à compter du 31 mars.

➤ **Le bénéfice du projet de transition professionnelle après un arrêt**

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle (PTP) n'aura pas à remplir la condition d'ancienneté de deux ans le salarié ayant connu (peu important la nature de son contrat), dans les 24 mois ayant précédé sa demande de PTP :

- une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ;

- ou une absence au travail d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

➤ **Un essai encadré d'une durée pouvant aller jusqu'à 28 jours**

Le décret n° 2022-373 organise également le dispositif de l'essai encadré, inscrit dans la législation par la loi du 2 août 2021. Il permet au bénéficiaire qui le demande (salarié, y compris intérimaire, apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle) d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

La durée de cet essai ne pourra excéder 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours. Le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu pendant cette période. À l'issue, un bilan de l'essai est réalisé par le tuteur et communiqué au médecin du travail de l'employeur.

➤ **La convention de rééducation professionnelle en entreprise**

La loi Santé au travail a déjà défini le cadre global de la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) et ouvre notamment son bénéfice aux travailleurs non handicapés.

Le décret n° 2022-372 fixe notamment les règles de calcul, de prise en charge et de versement de la rémunération du salarié due à ce titre, applicables aux arrêts de travail en cours au 31 mars. Ainsi, le montant total de la rémunération perçue au titre du salaire versé pour le compte de l'employeur et des indemnités journalières ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la convention.

Si la rééducation professionnelle est assurée au sein d'une autre entreprise, l'employeur facture à l'entreprise dans laquelle le salarié l'effectue la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge. La mise en place de la CRPE ne nécessite pas d'avis préalable de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La durée de la convention, déterminée en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place, est d'au maximum 18 mois.

(D. n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise et D. n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle)

V. Précisions sur l'indemnité « inflation » : quel traitement pour les indemnités versées après le 28 février 2022 ?

Pour mémoire, afin de faire face aux conséquences de l'inflation sur le pouvoir d'achat, le gouvernement a décidé d'octroyer une « indemnité inflation » d'un montant de 100 €, à verser en une seule fois aux personnes remplissant les critères d'éligibilité.

Les employeurs bénéficient d'une compensation intégrale, via un système d'imputation sur les cotisations dues à l'URSSAF (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, V ; BOSS, Q/R C.9, 2/12/2021).

L'indemnité inflation a pu être versée dès le mois de décembre 2021, et au plus tard le 28 février 2022 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 11).

Une question restait, cependant, en suspens, celle de savoir quel est le sort des indemnités versées après la date du 28 février 2022 ?

Dans une mise à jour du 3 mars 2022 de la FAQ sur l'indemnité inflation, l'URSSAF précise que ces indemnités bénéficient du même traitement social que les indemnités versées avant cette date.

Par ailleurs, l'employeur sera remboursé selon les mêmes modalités (déduction du montant de ses cotisations et contributions dues à l'URSSAF en utilisant le CTP 390).

Selon les informations de plusieurs revues juridiques, ce traitement social s'inscrit dans le cadre des demandes formulées après la date du 28 février 2022 et concerne les personnes qui n'auraient pas bénéficié, à cette date, de l'indemnité alors qu'elles y étaient éligibles et en demanderaient le versement aux employeurs ou organismes chargés du versement.

Il est important de rappeler que si l'employeur a omis de verser l'indemnité à un salarié qui y a droit, il faut la lui verser dans les 30 jours suivant la réception de sa réclamation, après vérification des conditions d'éligibilité (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 11 ; BOSS, Q/R C.12, 2/12/2021).

(www.urssaf.fr, FAQ Indemnité inflation mise à jour le 3 mars 2022 ; <https://www.urssaf.fr/portail/home/indemnite-inflation/foire-aux-questions/entreprises-et-associations.html>)

VI. Covid-19 : les changements à compter du 14 mars 2022

Comme précisé dans notre flash info n°24, un décret du 12 mars 2022 officialise la fin du passe vaccinal et d'autres mesures liées à la gestion de la crise sanitaire.

➤ **Le passe vaccinal est levé**

A compter du 14 mars, le passe vaccinal ne s'applique plus dans les lieux où il était exigé (cinémas, musées, restaurants, cafés, bibliothèques municipales, etc).

Attention, le passe sanitaire reste toutefois en vigueur dans les établissements de santé, les maisons de retraites, les établissements accueillant des personnes en situation de handicap.

➤ **Fin de l'obligation du port du masque**

A compter d'aujourd'hui, le port du masque n'est plus obligatoire dans les lieux où il était exigé, notamment en entreprise.

Il est à noter que le masque reste obligatoire dans les transports. De plus, dans les établissements de santé et médico-sociaux les responsables des structures peuvent continuer d'imposer le port du masque dès six ans. Il en va de même pour les lieux d'exercice des professions médicales, auxiliaires médicaux ainsi que les psychologues, ostéopathe etc, les pharmacies, les laboratoires de biologie médicale.

➤ **Fin des gestes barrières**

Ledit décret supprime la nécessité de respecter une distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes ainsi que la distance de deux mètres lorsque le port du masque n'est pas possible, que ce soit au travail ou ailleurs.

De plus, le préfet n'a plus le pouvoir d'interdire ou de restreindre tout rassemblement, réunion ou activité sur la voie publique ou dans des lieux ouverts au public.

➤ **Suppression de l'amende télétravail**

Pour mémoire, la loi du 22 janvier 2022 a institué une amende de 500 euros lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus aux articles L.4121-1 à L.4121-5 et L.4522-1 du code du travail.

Cette amende prend fin le 14 mars 2022.

➤ **Protocole sanitaire remplacé par un guide repère**

Depuis le 14 mars, selon les annonces de la ministre du travail Elisabeth Borne, le protocole sanitaire applicable en entreprise cesse de s'appliquer. Il est remplacé par un « Guide repère covid ». Vous pouvez télécharger ce guide via ce lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/article/guide-repere-des-mesures-de-prevention-des-risques-de-contamination-au-covid-19>

Au sommaire du guide :

- Mesures de protection des salariés ;
- Vaccination ;
- Gestion des cas contact et des cas positifs ;
- Salariés vulnérables ;

- Rappel des principes généraux de prévention des risques concernant le risque COVID.

Le guide rappelle le droit applicable et vise à répertorier tous les liens utiles aux employeurs et salariés.

L'employeur reste tenu par son obligation de sécurité, il convient donc d'évaluer entreprise par entreprise le risque lié à la Covid-19 s'agissant des mesures de protection à mettre en œuvre.

(Décret n° 2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045341138>)

VII. Le site Portailpro.gouv est en ligne

Dans une information du 7 mars 2022, l'URSSAF précise que le portail de simplification des démarches « Portailpro.gouv » est opérationnel.

Le communiqué de presse indique que si ce nouveau portail s'adresse dans un premier temps aux travailleurs indépendants et aux TPE/PME, il sera ouvert prochainement à d'autres publics (ex. : experts-comptables, représentants en douane enregistrés, grandes entreprises).

Ce nouveau site permet de faciliter les démarches pour les employeurs. Il unifie les au sein d'un seul et même espace les services proposés à la fois par les impôts, les URSSAF et la Douane.

Le site a pour objet d'effectuer simplement l'ensemble des démarches fiscales, douanières et sociales. Les employeurs devront rattacher leurs comptes URSSAF, DGFIP, Douane et net-entreprises pour obtenir un compte unique sécurisé. En pratique, le chef d'entreprise ou son mandataire pourra suivre sa situation en temps réel synthétisée dans un tableau de bord unique, à l'aide d'un identifiant unique. De plus, cette espace dispose d'une messagerie sécurisée avec les services publics concernés : Urssaf, Douanes ou Finances Publiques.

(www.urssaf.fr, information du 7 mars 2022 ; https://minefi.hosting.augure.com/Augure_Minefi/r/ContenuEnLigne/Download?id=F8FB2FED-A759-46AE-9FBE-EE9B206C3D1E&filename=1848%20-%2020CP%20Simplification%20des%20services%20en%20ligne%20des%20entreprises.pdf)

VIII. Jurisprudence

➤ **Modification des congés payés : le délai de prévenance s'applique pour la 5eme semaine et les congés d'origine conventionnel**

En l'espèce, un préavis de grève illimité avait été déposé par plusieurs organisations syndicales d'une société. L'employeur avait imposé aux salariés non-grévistes de prendre des congés payés, dont la 5eme semaine ainsi que des congés conventionnels, sans respecter le délai légal de prévenance de 1 mois, en arguant la paralysie du site en raison de la grève.

Pour mémoire, quand les congés payés fixés, les employeurs peuvent avoir besoin de les modifier. Dans ce cas-là, ils doivent respecter un délai de prévenance, qui peut être fixé par accord

collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche) (c. trav. at. L. 3141-15).

En l'absence de disposition conventionnelle sur le sujet, l'employeur ne peut pas, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (c. trav. art. L. 3141-16).

Dans notre affaire, l'employeur estimait que les dispositions du code du travail ne devaient pas s'appliquer ni à la 5ème semaine, ni aux congés conventionnels. S'agissant de l'argumentaire pour la 5ème semaine, l'employeur considérait que celle-ci a un régime juridique particulier, distinct du celui des quatre premières semaines (ex. : absence de règles de fractionnement, possibilité de placer la 5^e semaine sur un compte épargne temps, semaine en plus du socle de 4 semaines garanti par la directive européenne sur le temps de travail). Concernant, les congés d'origine conventionnelle, ils ne relevaient pas du délai de prévenance du Code du travail selon l'employeur.

La Cour de cassation ne partage pas le raisonnement de l'employeur. En l'absence de stipulation conventionnelle conclue en application de l'article L. 3141-15 du code du travail, l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (c. trav. art. L. 3141-16). Pour la Cour de cassation, il résulte de cet article qu'aucune distinction n'est faite entre les quatre premières semaines et la 5^e semaine de congés payés.

De plus, la cour précise que sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux congés d'origine conventionnelle.

Par conséquent, l'employeur, qui ne justifiait pas de circonstances exceptionnelles, ne pouvait donc pas imposer aux salariés de prendre des congés conventionnels ou la 5^e semaine sans respecter le délai de prévenance.

(Cass. soc. 2 mars 2022, pourvoi n° 20-2226)

➤ **Impact d'un arrêt maladie sur l'acquisition des congés payés : précisions de la Cour de cassation**

Dans cet arrêt, un salarié d'une société de transport avait été en arrêt pour maladie professionnelle du 9 janvier 2013 au 13 septembre 2014, puis pour maladie non-professionnelle du 16 septembre au 26 décembre 2014. Il a ensuite été licencié pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

Le salarié décide de saisir la justice estimant qu'il pouvait prétendre à l'acquisition de congés payés durant sa durée d'absence pour maladie non professionnelle.

La Cour d'appel donne raison en salarié en écartant les dispositions légales du droit français au profit du droit européen et plus particulièrement la directive 2003/88/CE.

Pour rappel, selon le code du travail, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés pendant les absences pour maladie non professionnelle (à contrario des arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle) (c. trav. art. L. 3141-3). Ces absences ne sont donc pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Toutefois, ce positionnement du législateur français est en opposition avec une directive européenne sur le temps de travail. En effet, la directive prévoit un droit à congés payés d'au moins 4 semaines, sans distinguer selon l'origine des absences et donc y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie non-professionnelle (CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10).

Il est important de préciser qu'une directive n'a pas d'effet direct dans un litige. Par effet direct, on entend l'invocabilité d'une norme européenne, sans nécessité de transposition de ladite norme en droit national. Par conséquent, la directive n'a pas d'effet direct **et** ne permet donc pas aux juges d'écarter les dispositions nationales contraires si un salarié l'invoque pour réclamer des congés payés au titre d'une période d'absence pour maladie non-professionnelle (cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22285, BC V n° 73). Attention, il existe une seule exception (admise de longue date) à ce principe, le cas des employeurs assimilés à une autorité publique, pour lesquels l'article 7 de la directive est directement applicable, et que les salariés peuvent donc invoquer pour bénéficier du socle de 4 semaines de congés payés qu'elle prévoit.

En l'espèce, c'est pour cette raison que la Cour de cassation est venue confirmer le jugement de la cour d'appel.

Quid des autres employeurs du secteur privé ?

Pour les employeurs du secteur privé non assimilés à une autorité publique, l'article 7 de la directive n'est pas directement applicable. Ainsi, un salarié ne pourra pas se fonder sur cet article pour attaquer son employeur dans le but de bénéficier d'un rappel de congés payés. Il pourra simplement attaquer l'Etat pour défaut de transposition de la directive CJCE, 19 novembre 1991, aff. C-6/90 et C-9/90).

Dans sa décision, la Cour de cassation est venue préciser que pour un employeur « classique » (non assimilé à une autorité publique), si l'interprétation de la règle nationale ne permet pas d'aboutir à une solution conforme à la directive européenne, le juge français doit aussi laisser la réglementation nationale inappliquée en application de l'article. 31 § 2, de la Charte des droits fondamentaux.

En pratique, cela pose de nombreuses difficultés, quelle règle doit appliquer le juge s'il écarte la règle nationale qui est incompatible avec le droit européen ?

Selon une revue juridique, ce raisonnement permettrait de neutraliser l'impact des arrêts maladie sur l'acquisition des congés payés concernant le socle de 4 semaines garanti par la directive. Dans l'avenir, nous aurons probablement un positionnement de la Cour de cassation sur ce sujet.

(Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-22214 D ; Cass. soc. 15 septembre 2021, n° 20-16010 FSB)