

Rédacteurs :

Droit du Travail

Laurence GUETTAF-

PECHENET

laurence.guettaf@fidal.com**Pôle Paie**

Nadine JUNG

nadine.jung@fidal.com**Droit des Associations
et de l'Économie Sociale
et Solidaire**melanie.detto@fidal.comdiane.morini-chantreau@fidal.com**Sommaire****■ Droit social***Brèves du trimestre**Jurisprudence**Pôle paie***■ Droit des Associations et de l'Économie Sociale et Solidaire***Les nouvelles obligations déclaratives***FIDAL FORMATION organise les formations suivantes :**

- Les rencontres Juridico RH : jeudi 28 avril 2022 de 8h30 à 9h30 à Metz
- Les bases du droit du travail : mercredi 1er juin 2022
- Les rencontres Juridico RH : Jeudi 2 juin 2022 de 8h30 à 9h30 à Metz
- Actualisation des Connaissances en Droit Social : mardi 7 juin 2022 à Metz
- Droit local du travail : Vendredi 17 juin 2022 à Metz
- Les bases du droit du travail : Vendredi 24 juin 2022

Avertissement :

Les informations contenues dans la présente lettre ont un caractère strictement général. Toute utilisation de ces informations doit être préalablement validée par un avocat du Cabinet qui se tient à votre disposition pour toute précision que vous pourriez souhaiter.

1 - BREVES DU TRIMESTRE

Visites médicales – Examens médicaux – SST

Le décret du 24 mars 2022 est pris pour l'application de la loi n° 2021-689 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, notamment son article 10.

Il précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur intervient entre le 15 décembre 2021 et au plus tard le 30 avril 2022 ou dont l'échéance aurait dû intervenir pendant cette période suite à un report intervenu en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020.

Il prévoit que les visites médicales que le médecin du travail estime indispensable de maintenir, ainsi que les visites des salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité, ne peuvent pas être reportées. De même, les visites de reprise et de préreprise ne peuvent faire l'objet d'un report en raison de leur importance pour le maintien en emploi des travailleurs.

Il précise également les modalités selon lesquelles les employeurs et, lorsque le service de santé au travail dispose de leurs coordonnées, les salariés, seront informés du report des visites, le cas échéant et de la date à laquelle elles seront prévues.

La « loi santé au travail » du 2 août 2021 – Décret du 18/03/2022 et prévention des risques

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, dite « loi santé » modifie, notamment, les dispositions relatives à l'évaluation des risques professionnels :

- Un nouvel article L. 4121-3-1 du Code du travail définit désormais, en ses I à III, le contenu et les évolutions du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- De nouveaux alinéas sont insérés à l'article L. 4121-3 du Code du travail et identifient de nouveaux « contributeurs » à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Des obligations de dépôt, de mise à disposition et de conservation du DUERP sont créées avec le nouvel article L. 4121-3-1 du Code du travail.

A l'exception de l'obligation de dépôt, les nouvelles dispositions légales sont entrées en vigueur le 31 mars 2022.

En résumé :

- Les TPE de moins de 11 salariés sont exonérées de la mise à jour annuelle du DUERP ;
- Le DUERP doit déboucher sur des actions de prévention à chaque mise à jour si nécessaire ;
- Le CSE acteur du DUERP ;
- Obligation d'archivage des différentes versions du DUERP pendant au moins 40 ans ;
- Consultation du DUERP ouverte au service de prévention et de santé au travail.

DUER dans les entreprises de moins de 150 salariés / le dépôt dématérialisé

Un décret du 5 avril 2022 précise la date à partir de laquelle l'obligation de dépôt dématérialisé entrera en vigueur, dans les entreprises de moins de 150 salariés. Celle-ci est fixée au 30 septembre 2022.

Pour les entreprises de 150 salariés et plus, la loi du 2 août 2021 a fixé une date d'application au 1^{er} juillet 2023.

Santé au travail – Prévention de la désinsertion professionnelle

Loi du 2 août 2021 – Décrets du 16 mars 2022

Rendez-vous de liaison

Ce rendez-vous de liaison entre le salarié absent et l'employeur, associant le SPST, peut être organisé pour des arrêts de travail supérieurs à 30 jours, et ce pour les arrêts de travail ayant débuté depuis le 31 mars 2022.

Cet entretien a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'employeur informe celui-ci qu'il peut en solliciter l'organisation. Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser cet entretien et aucune conséquence ne peut être tirée de son refus.

Compte tenu de son objet, l'entretien peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail du salarié.

Visite de préreprise

Les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours (au lieu de 3 mois antérieurement) bénéficient d'une visite de préreprise organisée par le médecin du travail.

Visite de reprise

Pour les arrêts de travail ayant débuté après le 31 mars 2022, la visite de reprise est obligatoire après une absence pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident non professionnel, à condition que cette absence ait duré au moins 60 jours (au lieu de 30 jours auparavant).

Discrimination – Guide Défenseur des Droits

Le défenseur des droits a rendu public le 7 mars 2022 un guide juridique portant sur les discriminations en raison de la grossesse dans l'emploi privé.

Comme l'indique le Défenseur des Droits sur son site, ce guide fournit des outils juridiques aux victimes et vise à accompagner les professionnels du droit dans l'identification et le traitement des discriminations en raison de la grossesse.

Il a également pour objectif de contribuer à prévenir ces discriminations en informant les acteurs du monde du travail.

Travailleurs handicapés

L'AGEFIPH propose une nouvelle offre de service et d'aides financières depuis le 1^{er} mars 2022.

Elle pérennise notamment certaines aides exceptionnelles mises en place pendant la crise sanitaire.

Elle donne plusieurs exemples d'aides désormais mobilisables de façon permanente :

- Le surcout 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) ;
- Les aides à l'alternance dont les plafonds ont été augmentés de 1 000 €uros.

2- JURISPRUDENCE

Faute grave – Licenciement – Délai

Cass. Soc, 9 mars 2022, n° 20-20.872

L'employeur peut laisser s'écouler un certain délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

Rupture Conventionnel Collective – PSE

Cour d'Appel Administrative Paris, 14 mars 2022, n° 21 PA 06607

La conclusion d'un accord portant rupture conventionnelle collective au sein d'une entreprise ne fait pas obstacle à l'établissement et la mise en œuvre d'un PSE qui respecte les stipulations de l'accord RCC qui lui sont applicables.

Avis d'incapacité - Contestation – Point de départ

Cass. Soc, 2 mars 2022, n° 20-21.715

D'après l'article L. 4264-7 du Code du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir le Conseil de Prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant notamment sur l'avis émis par le médecin du travail. L'article R. 4624-45 précise que le Conseil de Prud'hommes est saisi dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Mais quel est le point de départ de ce délai en cas de remise en main propre par le médecin de travail de l'avis d'incapacité au salarié ?

Dans son arrêt du 2 mars 2022, la Cour de cassation retient que, pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de 15 jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'incapacité, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

La prudence est donc de mise ! Il est indispensable que le médecin du travail procède à cette formalité et en adresse copie à l'employeur.

A défaut, le délai de contestation de l'avis du médecin de travail de 15 jours ne court pas.

Durée du travail – Forfait jours – Suivi de la charge de travail

Cass. Soc, 2 mars 2022, n° 20-16.683

Dans un arrêt en date du 2 mars 2022 (n° 20-16.683), la Cour de cassation retient que l'employeur qui ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié titulaire d'une convention de forfait en jours restaient raisonnables et permettaient une bonne répartition dans le temps de travail manque à son obligation de sécurité.

En effet, dans cette hypothèse, la protection de la sécurité et de la santé du salarié n'est pas assurée.

Dès lors, les juges du fond doivent vérifier si un préjudice résulte d'un tel manquement.

3 - POLE PAIE

Report de la date d'exigibilité de la DOETH

La DOETH 2021 est reportée à la DSN d'avril 2022 (exigible le 5 ou 16 mai)

L'URSSAF calculera et mettra à disposition des entreprises, pour le 15 mars 2022, au titre de l'exercice annuel 2021 :

- l'effectif d'assujettissement à l'OETH (effectif moyen annuel ou effectifs permanents conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail) ;
- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés devant être employés au titre de l'OETH de l'année (niveau d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ;
- l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés employés par l'entreprise au titre de l'OETH de l'année ;
- l'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un Ecap (emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières).

Par ailleurs, les entreprises qui déposent un accord pour agrément doivent le transmettre à l'autorité administrative compétente (DDETS/DGEFP) au plus tard le 31 mai de la 1^{re} année de mise en œuvre du programme. Elles peuvent ainsi prendre en compte les derniers éléments constitutifs de la dernière déclaration en DSN.

JURISPRUDENCE PAIE

Une indemnité kilométrique forfaitaire à la nature d'un remboursement de frais professionnels Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-20.872

La Cour de cassation confirme une nouvelle fois, dans un arrêt du 9 mars 2022, que les sommes destinées à compenser forfaitairement une sujétion liée à l'emploi peuvent avoir la nature d'un remboursement de frais professionnels.

Selon les juges, les indemnités représentatives de frais ne constituent pas un élément rémunérant la prestation de travail, mais un remboursement de frais professionnels, lorsqu'elles couvrent une dépense inhérente à l'emploi et effectivement exposée par le salarié. Les indemnités ou primes qui ne répondent pas à ces deux conditions sont considérées compenser des désagréments liés aux conditions d'emploi, elles constituent alors un complément de salaire.

Après avoir longtemps considéré que les sommes destinées à compenser forfaitairement une sujétion liée à l'emploi étaient généralement des compléments de salaire, la Cour de cassation tend, depuis 2017, à privilégier la nature de remboursement de frais.

Un revirement jurisprudentiel confirmé aujourd'hui par le Cour de cassation dans un arrêt publié daté du 9 mars 2022.

« Cette indemnité, qui avait pour objet d'indemniser les frais de déplacement de la salariée et de compenser le surcoût des frais engagés pour l'exercice de ses fonctions d'attachée d'agence, constituait, nonobstant son caractère forfaitaire et le fait que son versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire » affirme la Cour de Cassation.

Aussi, compte tenu de la nature de cette indemnité (remboursement de frais professionnels), l'employeur était en droit de cesser son versement durant les périodes de suspension du contrat de travail. Cette suppression ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès de la salariée.

Les positions du BOSS peuvent être contestées

Une décision du Conseil d'Etat datée du 14 mars 2022 l'admet implicitement.

Le recours en excès de pouvoir est un recours contentieux en annulation formé devant le tribunal administratif, ouvert même sans texte contre tout acte administratif et qui a pour effet, conformément aux principes généraux du droit, le respect de la légalité interne ou externe.

Ainsi, tout document de portée générale émanant d'autorités publiques, telles que les circulaires, instructions, peut donner lieu à ce recours lorsqu'il est susceptible d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés de les mettre en œuvre.

Dans une décision du 14 mars 2022, le Conseil d'Etat répond implicitement que les commentaires publiés par la direction de la Sécurité sociale dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale peuvent faire l'objet d'un recours en excès de pouvoir devant les juridictions administrative.

En effet, en répondant au recours qui lui était présenté sur le fond, il reconnaît que la contestation portée, en l'espèce, par l'Alliance de la presse d'information générale, le Syndicat des éditeurs de la presse magazine et la Fédération nationale de la presse d'information spécialisée à l'encontre des commentaires publiés le 31 mars 2021 au BOSS relatifs au bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS), était recevable.

Les nouvelles obligations déclaratives des organismes sans but lucratif bénéficiaires de dons.

La Loi du 24 août 2021 a institué une nouvelle obligation déclarative pour les organismes sans but lucratif bénéficiaires de dons qui doivent désormais déclarer à l'administration fiscale le montant global des dons et versements perçus à compter du 1er janvier 2021, ou au titre des exercices ouverts à compter du 1er janvier 2021 le cas échéant, ainsi que le nombre d'attestations délivrées à ce titre.

En pratique, la première déclaration devra être souscrite **au plus tard le 3 mai 2022** concernant les dons perçus et les attestations délivrées à compter du 1er janvier 2021 ou à compter du 1^{er} jour de l'exercice 2021 le cas échéant.

Les organismes concernés par cette nouvelle obligation sont, notamment :

- Les organismes d'intérêt général ;
- Les fondations ou associations RUP ;
- Les établissements d'enseignement supérieur ou artistique d'intérêt général et à but non lucratif ;
- Les fondations universitaires ou partenariales - Les fondations d'entreprise – La Fondation du patrimoine ;
- Les associations culturelles ou de bienfaisance, ainsi que des établissements publics des cultes reconnus d'Alsace-Moselle ;
- Les organismes ayant pour mission la sauvegarde des biens culturels contre les effets d'un conflit armé ;
- Les fonds de dotation ;
- Les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- Les associations intermédiaires ;
- Les ateliers et chantiers d'insertion – Les entreprises adaptées ;

En revanche ne sont pas concernés par cette nouvelle obligation déclarative :

- Les associations de financement électorales ;
- Les mandataires financiers ;
- Les mandataires de partis et groupements politiques.

La déclaration devra être souscrite par le biais du formulaire 2070-SD, utilisé par les organismes sans but lucratif dont les revenus sont imposés au taux réduit d'impôt sur les sociétés, spécialement aménagé pour tenir compte de la nouvelle obligation déclarative.

En cas de défaut de production dans les délais prescrits :

- La première infraction ne sera pas sanctionnée ;
- La seconde infraction sera sanctionnée par une amende de 150 € ;
- En cas de récidive pour la deuxième année consécutive, le montant de l'amende s'élèvera à 1.500 €.

Quid des structures n'ayant à leur charge aucune obligation fiscale ?

Il s'agit ici des structures non lucratives ne percevant aucun revenu patrimonial et ne souscrivant par conséquent aucune déclaration n°2070 ou n°2065.

Dans une telle situation, et selon l'annexe 3 de la note réf. 2021/12246 du 24/12/2021, ces organismes devront déclarer les données précitées (montant des dons reçus et nombre d'attestations délivrées) via un formulaire spécifique **après s'être identifiés, soit par leur SIREN, soit par leur n° RNA (Registre national des associations) ou, pour le cas particulier, des associations d'Alsace-Moselle, par leur numéro au registre des associations du tribunal d'instance dont dépend le siège de l'association.**

A noter que ce formulaire ne devrait être communiqué et disponible qu'à partir d'avril.