

**LBA****WALTER FRANCE**

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

N°65**AVRIL 2022**

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale du trimestre :

- La réactivation temporaire du dispositif d'exonération « Covid 2 »
- La prolongation du taux d'activité partielle majorée pour les secteurs les plus impactés
- Index égalité professionnelle : obligation renforcée
- Vers une convention collective unique pour la Métallurgie
- **Jurisprudence :**
 - Préjudice systématique en cas de dépassement de la durée maximale du travail
 - Attention au respect du droit à l'image des anciens salariés
- **Brèves :**
 - Rupture conventionnelle : obligation de dépôt en ligne de la demande d'homologation
 - Titres restaurant : plafond doublé jusqu'en Juin 2022
 - DOETH 2021 à réaliser via la DSN d'Avril 2022
 - Revalorisation des indemnités kilométriques
 - Visite de reprise et de pré reprise : modification des conditions d'organisation

Nos équipes restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Service Social -RH



Member of
Allinial
GLOBAL®

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – REACTIVATION TEMPORAIRE DU DISPOSITIF D’EXONERATION « COVID2 »	3
ARTICLE 2 – PROLONGATION DU TAUX MAJORE D’ACTIVITE PARTIELLE POUR CERTAINS SECTEURS.....	5
ARTICLE 3 – INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE : OBLIGATION RENFORCEE. .	7
ARTICLE 4 – VERS UNE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE POUR LA METALLURGIE	9
JURISPRUDENCES	11
BREVES.....	13

ARTICLE 1 – REACTIVATION TEMPORAIRE DU DISPOSITIF D'EXONERATION « COVID2 »

Le décret n°2022-170 du 11 Février 2022 fixe les conditions d'application de la **réactivation des mesures « Covid-2 »**, à savoir, l'exonération de cotisations patronales et l'aide au paiement aux taux de 20%, au titre des périodes d'emploi de décembre 2021 et janvier 2022.

1. Employeurs concernés et conditions :

Sont concernés les employeurs de moins de 250 salariés qui exercent leur activité principale :

- Dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'événementiel (secteurs S1);
- Dans les secteurs d'activités dont l'activité dépend de ceux mentionnés ci-dessus (secteurs S1bis).

Et qui ont :

- Soit fait l'objet d'une **mesure d'interdiction totale d'accueil du public ou ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65%.**
- Soit subi une **baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30%.**

La baisse du chiffre d'affaires s'évalue par rapport :

- Au chiffre d'affaires du même mois de l'une des deux années précédentes (12/2021 par rapport 12/2020 ou 12/2019 et 01/2022 par rapport à 01/2021 ou 01/2020) ;
- Au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ou de l'année 2020 ;
- Ou bien, pour les entreprises créées en 2021, au montant mensuel moyen du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 Août 2021.

2. Dispositifs applicables :

Si la condition d'interdiction totale d'accueil du public ou de baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65% est remplie, l'employeur bénéficiera :

- De l'exonération de cotisations patronales sur le (ou les) mois au cours duquel (desquels) la condition est remplie ;
- Et de l'aide au paiement des cotisations égale à 20% des rémunérations brutes perçues.

Si la baisse de chiffre d'affaires est d'au moins 30% mais inférieure à 65 % : l'employeur bénéficiera de l'aide au paiement des cotisations Covid 2 de 20%.

Ces mesures s'appliqueront **à la part de la rémunération inférieure à 4,5 fois le SMIC en vigueur au titre du mois considéré**. Il s'agit ici d'une nouveauté fixée par le décret.

3. Périodes d'application des dispositifs

Le dispositif s'appliquera sur les périodes d'emploi de **décembre 2021 et janvier 2022** (sauf pour les discothèques : uniquement janvier 2022).

Contrairement au dispositif « Covid 2 » applicable fin 2020 qui prévoyait l'application de l'exonération si les conditions de fermeture ou de baisse du chiffre d'affaires étant remplies sur le mois M - 1, **le dispositif « Covid 2 » dans sa version 2022 sera appliqué sur les rémunérations du mois M si les conditions sont remplies au cours de ce même mois M.**

4. Le cas des mandataires :

L'**aide au paiement des cotisations** est également applicable aux **mandataires sociaux**.

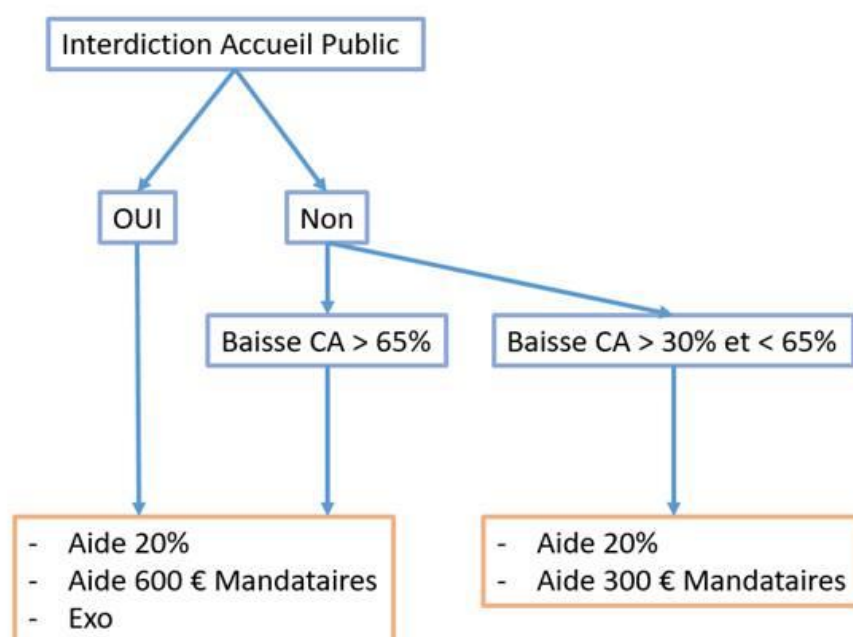
Le montant de l'aide au paiement est :

- De **600€** en cas d'interdiction totale d'accueil du public ou de baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65% ;
- De **300€** si la baisse de chiffre d'affaires est d'au moins 30% mais inférieure à 65 %.

5. Imputabilité de l'aide au paiement :

L'aide au paiement sera imputable en priorité sur les cotisations dues au titre de 2021, puis sur les cotisations dues au titre de 2022.

Schéma récapitulatif :



ARTICLE 2 – PROLONGATION DU TAUX MAJORE D'ACTIVITE PARTIELLE POUR CERTAINS SECTEURS

Deux nouveaux décrets (n° 2002-241 et 2022-242 du 24 février 2022) publiés au Journal officiel du 26 février 2022 viennent prolonger le dispositif permettant aux entreprises très affectées par la crise sanitaire de bénéficier d'un taux majoré pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité partielle.

La mesure est prolongée jusqu'au 31 mars 2022, mais seulement pour certaines entreprises...

Pour rappel, dans le cadre de l'activité partielle de droit commun, le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 60% de sa rémunération brute (montant minimal de 8.37 € net), et l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle correspondant à 36% de la rémunération brute du salarié (montant plancher de 7.53 €).

Les entreprises très affectées par la crise sanitaire bénéficient de taux majorés permettant au salarié de percevoir une indemnité correspondant à 70% de sa rémunération brute, et à l'employeur de percevoir une allocation d'activité partielle identique.

Ce dispositif dérogatoire devait prendre fin le 28 février 2022. Ces deux décrets prolongent le dispositif dérogatoire jusqu'à fin mars 2022 mais uniquement pour deux catégories d'employeurs :

- Ceux dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle, dans le cadre de la lutte contre l'épidémie (hors fermetures volontaires) ;
- Ceux qui sont situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions particulières d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes (confinement local par exemple) prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une baisse de chiffres d'affaires d'au moins 60 %.

A noter :

Ne bénéficient donc plus du dispositif de l'activité partielle renforcée les entreprises des secteurs protégés et connexes (secteurs S1 et S1bis), et ce depuis le 1^{er} mars 2022, sauf à remplir l'une des deux conditions précitées.

Le dispositif d'activité partielle renforcée devrait prendre fin le 1^{er} avril 2022.

ACTIVITE PARTIELLE - Etat des lieux au 1^{er} Mars 2022
Tableau synthétique intégrant les Décrets du 24 Février 2022

Secteurs d'activité	Taux de l'allocation versée par l'Etat	Taux de l'indemnisation versée au salarié (en pourcentage de la rémunération limitée à 4,5 SMIC)
S1 et S1 Bis	36 % depuis le 1 ^{er} Septembre 2021	60 % depuis le 1 ^{er} Septembre 2021
S1 et S1 Bis les plus touchés (baisse du chiffre d'affaires de 65 % sur le mois)	70 % jusqu'au 28 Février 2022 36 % à partir du 1 ^{er} Mars 2022	70 % jusqu'au 28 Février 2022 60 % à partir du 1 ^{er} Mars 2022
S2 (droit commun)	36 % depuis le 1 ^{er} Juillet 2021	60 % depuis le 1 ^{er} Juillet 2021
Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une mesure de fermeture partielle ou totale Entreprises situées dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité et de circulation des personnes + baisse de 60 % du chiffre d'affaires	70 % jusqu'au 31 Mars 2022 36 % à partir du 1 ^{er} Avril 2022	70 % jusqu'au 31 Mars 2022 60 % à partir du 1 ^{er} Avril 2022
Personnes vulnérables ou garde d'enfant	70 % quel que soit le secteur d'activité jusqu'au 31 Juillet 2022	70 % jusqu'au 31 Juillet 2022

ARTICLE 3 – INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE : OBLIGATION RENFORCEE

Un décret du **25 février 2022** apporte des précisions sur les modalités de publication de l'index, de ses indicateurs, des mesures de correction et des objectifs de progression et vient renforcer les obligations des entreprises.

PUBLICATION DES RESULTATS

Depuis le 1er juin 2021, le niveau de résultat de l'index sur l'égalité femmes hommes et les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent être **publiés chaque année sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un, au plus tard le 1er mars et ce, de manière visible et lisible**. Ils doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication de l'index de l'année suivante.

Le décret précise que la publication de ces informations est actualisée par les services du ministre chargé du travail sur le site internet du ministère chargé du travail, chaque année au plus tard le 31 décembre.

MESURES DE CORRECTION

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque la note globale obtenue au titre de l'index est inférieure à **75 points**, des mesures de correction et le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial, doivent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

Le décret précise que :

- **L'accord ou la décision unilatérale est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.**
- Ces mesures doivent être **publiées sur le site internet de l'entreprise avant le 1er mars**, sur la même page que le niveau de résultat de l'index et des indicateurs.
- Ces mesures sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.
- Ces mesures sont mises à la disposition du CSE, via la BDESE.
- En l'absence de site internet, elles sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

OBJECTIFS DE PROGRESSION

Ils sont désormais obligatoirement fixés et publiés si la note globale obtenue est inférieure à **85 points**.

Conformément aux dispositions du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque la note globale obtenue au titre de l'index est inférieure à un niveau défini par décret, l'employeur fixe et publie les objectifs de progression de chacun de ces indicateurs, dans des conditions définies par le même décret.

Le décret précise que :

- Ces objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte lorsque la note globale obtenue au titre de l'index est inférieure à **85 points**.
- **L'accord ou la décision unilatérale doit être déposé à la Dreets sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.**
- Ces objectifs de progression doivent, comme pour les mesures de correction être **publiés avant le 1er mars** sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le niveau de résultat de l'index et des indicateurs.
- Ces objectifs de progression 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.
- Ces objectifs de progression sont mis à la disposition du CSE, via la BDESE.
- En l'absence de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

ENTREE EN VIGUEUR

Au regard du court délai entre la parution du décret le 26 février 2022 et le 1er mars, date de l'obligation de publication, le décret prévoit des **mesures transitoires pour 2022** :

- les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de **résultat inférieur au seuil de 75 points** peuvent **publier les mesures de correction et de rattrapage, jusqu'au 1er septembre 2022** ;
- les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de **résultat inférieur au seuil de 85 points** peuvent fixer et **publier les objectifs de progression jusqu'au 1er septembre 2022**.

NB : à défaut de précision dans les textes, il semblerait que les deux obligations soient cumulatives pour une entreprise ayant obtenu un score inférieur à 75.

ARTICLE 4 – VERS UNE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE POUR LA METALLURGIE

Alors que la France souhaite se réindustrialiser et retrouver une attractivité de ces métiers, la métallurgie reste un des secteurs d'activités porteur en termes d'emplois représenté en 2022 par ses 1,5 millions de salariés dans 42 000 entreprises.

Le dispositif conventionnel de la branche de la métallurgie, datant des années 1970 et actuellement en vigueur, se compose de quelques 7 000 pages, sur lesquelles se fondent **76 conventions collectives territoriales, d'une convention collective nationale pour la sidérurgie applicable aux salariés non-cadres et d'une convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres.**

Afin de disposer de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables à une entreprise du secteur de la métallurgie, il est aujourd'hui nécessaire d'effectuer une comparaison entre les dispositions de ces accords nationaux et des conventions collectives territoriales applicables.

En pratique, ce schéma est souvent jugé comme trop complexe, source d'insécurité, voire d'inégalités par les différents acteurs de ce secteur d'activité.

Conscients de cette réalité, les acteurs du secteur sont récemment parvenus à une avancée historique avec la conclusion d'une « convention collective unique ». Bien qu'à terme cette démarche constitue une simplification des pratiques, elle représente un chantier RH colossal pour les entreprises de la métallurgie, dans un contexte de crise politique, économique et sociale.

Une mise en application en deux temps

Après six années de négociation, dont une suspension des discussions durant la pandémie de la covid-19, une rénovation complète du dispositif a ainsi été actée avec la création et la mise en place d'une **nouvelle convention collective nationale unique**, s'appliquant à tous les salariés cadres et non cadres du secteur.

Signé le 7 février dernier, ce texte sera complété par des textes autonomes nationaux, en annexes de la convention nationale, sur la santé-sécurité et Qualité de vie au Travail (QVT), ainsi que la formation et la protection sociale.

Certaines particularités territoriales pourront toutefois perdurer mais devront être négociées avant fin juin 2022 par les chambres territoriales de la métallurgie et les organisations syndicales locales au sein d'accords autonomes. Il s'agit par

exemple de jours de congés ou de primes, dispositions qui n'ont pas pu être d'harmonisées dans le texte national.

L'entrée en vigueur de cette nouvelle convention collective se fera en deux temps :

- **Au 1^{er} janvier 2023 pour les dispositions relatives à la Protection Sociale**, avec notamment de nouvelles garanties en prévoyance au bénéfice des salariés non-cadres. Ces changements ne seront pas sans incidence financière pour les entreprises du secteur ;
- **Au 1^{er} janvier 2024 pour toutes les autres dispositions** de la convention collective nationale.

Quelles conséquences sociales et financières pour les entreprises du secteur ?

Sur le terrain, les acteurs en première ligne (employeurs, RH, syndicats) disposeront de moins de deux ans pour intégrer ce texte, rénovant des thèmes sociaux majeurs :

- Une refonte complète de **la classification des emplois de la branche**, à travers 18 coefficients et un système de cotations basé sur une matrice à 6 critères (connaissances, contribution, communication, autonomie, encadrement, complexité de l'activité). Les notions d'ouvriers, agents de maîtrise, ingénieurs seront remplacées par 9 groupes d'emploi non-cadres et cadres.
- Cette nouveauté, probablement la plus importante de la convention modifiée, se traduit par un chantier social imposant pour l'ensemble des employeurs concernés, dont les professionnels du secteur devront se saisir sans tarder
- **La rémunération**, via la grille fixant les minima conventionnels par catégorie d'emploi, pourra être impactée. Les salaires de référence ne changeront pas, mais le nouveau système de classification entraînera de nouvelles évolutions de classification des salariés. Ces évolutions se traduiront probablement par une augmentation de la masse salariale, en particulier pour les TPE et PME qui appuient leur politique salariale sur la grille de rémunération conventionnelle ;
- **Le régime conventionnel de protection sociale** évoluera en un régime commun, supposant une revue nécessaire des accords et des contrats de nombreuses entreprises avant la fin de cette année 2022 ;
- D'autres thèmes essentiels comme **le temps de travail, la formation, le dialogue social**, etc. verront également leur cadre conventionnel modifié.

Au-delà de la nécessité d'un renforcement du dialogue social en entreprise sur ces aspects, si vous invitons nos lecteurs concernés à **anticiper cette évolution, avec l'appui du service social de leur cabinet d'expertise-comptable pour les accompagner dans cette démarche.**

JURISPRUDENCES

Alors que depuis plusieurs années la Cour de Cassation avait eu tendance à écarter la reconnaissance automatique du préjudice et s'attachait à la démonstration du préjudice réellement subi pour obtenir des dommages et intérêts en cas de manquement de l'employeur, la Haute Cour assouplit sa position en considérant qu'un salarié n'a pas toujours à prouver son préjudice.

Deux arrêts récents illustrent cette tendance, l'un en matière de dépassement de la durée maximale du travail, l'autre en cas de non-respect du droit à l'image.

Le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail cause un préjudice au salarié

Cour de Cassation, du 26 Janvier 2022 n°20-21636

Selon un arrêt en date du 26 Janvier 2022, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail fixée à 48 heures cause à lui seul nécessairement un préjudice au salarié.

De fait, dès lors que le dépassement est constaté par les juges, le salarié n'a pas à démontrer ce préjudice pour être indemnisé : l'indemnisation est de droit.

Pourquoi le seul constat du dépassement ouvre droit à réparation ?

1. L'objectif est de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant ;
2. Le seul fait de dépasser la durée du travail de 48 heures au cours d'une même semaine cause un préjudice qui doit être réparé ;
3. La violation de la règle suffit, aucun besoin pour le travailleur de démontrer l'existence d'un préjudice spécifique.

Cette même règle de préjudice automatique trouvera également à s'appliquer en cas de non-respect de la réglementation en matière de durée du travail : dépassement des 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, non-respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire, non-respect du temps de pause de 20 minutes lorsque le temps de travail dépasse 6 heures en continu,...

A noter : Le dépassement de la durée maximale du travail est également sanctionné par une amende administrative (articles L3121-18 et suivants du Code du Travail) et par une sanction pénale (articles R3121-20 et suivants du Code du Travail).

Inutile de prouver son préjudice pour obtenir réparation d'une atteinte au droit à l'image

Cour de Cassation, Chambre Sociale, 19 janvier 2022, n° 20-12.420

Après la rupture de son contrat de travail si le salarié refuse que l'employeur continue à utiliser son image, il doit procéder à la suppression de l'image sous peine d'être redevable de dommages et intérêts.

Il est rappelé que dans le cadre de son contrat de travail, le salarié est subordonné au pouvoir de direction de son employeur. Pour autant, il n'est pas privé de ses droits fondamentaux attachés à la personne et notamment de son droit à l'image.

Ce droit est garanti par l'article 9 du Code civil, y compris au-delà de la fin du contrat de travail, si le salarié n'a pas consenti à l'utilisation de son image.

Dans cet arrêt du 19 janvier 2022 la Cour de cassation confirme des solutions antérieures retenues par des juges de fond en matière de droit à l'image. **La négligence de l'employeur à faire droit au souhait de ses ex salariés de voir leur image supprimée peut entraîner de ce seul fait, réparation du dommage.**

Dans cette affaire, deux salariés ont été licenciés. Environ un an plus tard, ils sollicitent leur employeur pour qu'il supprime une photographie de l'ensemble de l'équipe sur laquelle ils apparaissent et diffusée sur le site internet de l'entreprise. L'employeur ne s'est exécuté que postérieurement à la communication des conclusions de première instance de ces derniers devant le juge prud'homal.

Les salariés réclament alors des dommages et intérêts pour le préjudice subi mais n'obtiennent pas gain de cause devant la Cour d'appel. Cette dernière considère non seulement que la photographie litigieuse a été finalement supprimée par l'employeur mais également que les salariés n'ont pas démontré le préjudice personnel, direct et certain résultant du délai de suppression de la photographie en question. Ils forment alors un recours devant la Cour de cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation écarte le raisonnement des juges du fond. Se fondant sur l'article 9 du Code civil, elle affirme que **le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation, et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation.**

En cas de départ d'un salarié de l'entreprise, l'employeur doit donc veiller rapidement à supprimer l'image du salarié. Un délai d'un an voire 6 mois semble tardif. A noter que la jurisprudence a toutefois validé des clauses dans les contrats de travail par lesquelles un salarié accepte l'utilisation de son image par l'entreprise pour une durée raisonnable (10 ans) après la cessation du contrat de travail (Cour d'Appel de Paris, arrêt du 18 Octobre 1984 ; Cour de Cassation, Chambre sociale, arrêt du 18 Décembre 1996).

BREVES

Rupture conventionnelle: obligation de dépôt en ligne de la demande d'homologation

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rupture d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. La rupture conventionnelle n'est valable que si elle est homologuée par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

La demande d'homologation doit être effectuée au moyen du formulaire réglementaire (cerfa n° 14598*01). Jusqu'à présent ce formulaire pouvait être adressé à la Dreets en lettre recommandée avec AR ou directement déposée auprès de celle-ci. Le portail Internet TélERC (<https://www.telerc.travail.gouv.fr>) permet aussi d'effectuer en ligne la demande d'homologation.

Même si en pratique quelques Dreets imposaient déjà l'utilisation de ce portail, **le décret 2021-1639 du 13 décembre 2021 vient rendre obligatoire le dépôt en ligne via le téléservice TélERC. A compter d'avril 2022 la demande devra donc être impérativement dématérialisée.**

A noter : si une des parties n'est pas en mesure d'utiliser ce téléservice, le dépôt physique auprès de la Dreets reste possible.

Titres-restaurant: Prolongation du plafond de 38 € jusqu'en Juin 2022

Le Ministre de l'Économie et des Finances, dans un communiqué en date du 23 février 2022, vient d'annoncer la prolongation du doublement du plafond journalier pour l'utilisation des titres-restaurants.

Dans les restaurants uniquement, **le plafond journalier des titres-restaurant est maintenu à 38 € jusqu'au 30 juin 2022.** L'utilisation des titres-restaurant le week-end et les jours fériés y est également possible jusqu'à fin juin 2022.

DOETH 2021

Les entreprises de 20 salariés et plus dont l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'est pas respectée, à savoir 6 % de l'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH, règlent une contribution annuelle à l'URSSAF ou à la MSA.

Au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2021, la déclaration annuelle et le paiement de la contribution seront à réaliser auprès de l'Urssaf sur la DSN d'avril 2022 (exigible le 5 ou 16 mai 2022).

Revalorisation du barème d'indemnités kilométriques

Face à l'inflation du prix des carburants, le Gouvernement a décidé de revaloriser de 10 % les barèmes des indemnités kilométriques pour 2022.

Un arrêté du 1^{er} février 2022 fixe les montants de ces nouveaux barèmes.

Rappelons qu'en cas de remboursement d'indemnités kilométriques lors de l'utilisation professionnelle du véhicule personnel, l'employeur doit être en mesure de produire lors d'un contrôle par les services de l'URSSAF ou de la MSA **un tableau rempli par le salarié mentionnant :**

- **La date, la destination et l'objet de chaque trajet ;**
- **Le nombre de kilomètres parcourus lors de chaque trajet.**

Le salarié devra également remettre à son employeur **une copie de la carte grise du véhicule utilisé**, attestant de la puissance fiscale, document qui devra être produit en cas de contrôle.

A défaut de justificatif, les indemnités kilométriques versées seront considérées comme un complément de rémunération et réintégrées dans les bases de cotisations sociales.

Barème kilométrique applicable aux motocyclettes (en €)			
Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 3 000 km	Distance (d) de 3 001 km à 6 000 km	Distance (d) au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,375$	$(d \times 0,094) + 845$	$d \times 0,234$
3,4 ou 5 CV	$d \times 0,444$	$(d \times 0,078) + 1 099$	$d \times 0,261$
plus de 5 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,075) + 1 502$	$d \times 0,325$

Barème kilométrique applicable aux cyclomoteurs (en €)		
Distance (d) jusqu'à 3 000 km	Distance (d) de 3 001 km à 6 000 km	Distance (d) au-delà de 6 000 km
$d \times 0,299$	$(d \times 0,07) + 458$	$d \times 0,162$

Barème kilométrique applicable aux voitures (en €)			
Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5 001 km à 20 000 km	Distance (d) au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,502$	$(d \times 0,3) + 1 007$	$d \times 0,35$
4 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,323) + 1 262$	$d \times 0,387$
5 CV	$d \times 0,603$	$(d \times 0,339) + 1 320$	$d \times 0,405$
6 CV	$d \times 0,631$	$(d \times 0,355) + 1 382$	$d \times 0,425$
7 CV et plus	$d \times 0,661$	$(d \times 0,374) + 1 435$	$d \times 0,446$

d = Distance parcourue

Visites de reprise et de pré reprise : modification des conditions d'organisation

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 modifie les modalités relatives :

- À la visite de pré reprise en prévoyant qu'elle peut s'appliquer pour les salariés en arrêt de travail de plus de trente jours (contre trois mois actuellement)
- À la visite de reprise en prévoyant notamment qu'elle est **obligatoire pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours (contre 30 jours actuellement).**

Les autres dispositions relatives à la visite de reprise restent inchangées : les salariées revenant de congé maternité et les salariés victimes d'une maladie professionnelle, sans condition de durée d'arrêt, ou victimes d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours bénéficient aussi de la visite de reprise.

Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022.

N°65
AVRIL 2022



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International
Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL

Member of
Allinial
GLOBAL®