

# Newsletter MBDA & Associés

Le bulletin d'information des passionnés  
de droit social et protection sociale complémentaire

## DANS CE NUMÉRO

--

### #COVID19

Reconduction des  
mesures en  
matière de prise  
de repas  
Prolongation des  
aides de  
l'AGEFIPH  
Report des visites  
médicales de suivi

--

### #URSSAF

Contrôle, ce qu'il  
faut savoir !  
Barème  
kilométrique  
Report du dépôt  
du DOETH

--

### #Cnil

Précisions sur les  
données  
personnelles des  
salariés

--

### #Jurisprudence

Pragmatisme et  
accords  
d'entreprise  
Des précisions en  
matière d'élections  
professionnelles

## #Covid-19 : reconduction des mesures permettant la prise de repas sur les lieux de travail

*Décret 2022-61 du 25-1-2022 : JO 26*

En raison de la poursuite de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les mesures temporaires permettant aux travailleurs de prendre leurs repas sur les lieux de travail sont réactivées jusqu'au 30 avril 2022, date qui pourra être reportée par décret compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Le décret prévoit que, lorsque la configuration de ce local ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19, l'employeur peut prévoir :

- **dans les établissements d'au moins 50 salariés**, un ou plusieurs autres emplacements pour la restauration ne répondant pas aux conditions légales. Ces emplacements peuvent, le cas échéant, être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail.
- **dans les établissements de moins de 50 salariés**, un ou plusieurs autres emplacements permettant aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité, sans être tenu, si ces emplacements sont situés dans les locaux affectés au travail, d'adresser de déclaration à l'inspection du travail et au médecin du travail.



## #Covid-19 : Les aides l'Agefiph sont prolongées jusqu'au 28 février 2022



Les aides exceptionnelles mises en place par l'Agefiph pour répondre à la crise sanitaire due au Covid-19 sont prolongées jusqu'au 28 février 2022 (l'aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail, l'aide exceptionnelle au remboursement des frais de déplacement professionnel...).

Face à la crise sanitaire qui se poursuit, l'Agefiph a décidé de reconduire les aides exceptionnelles mises en place en direction des travailleurs handicapés et de leurs employeurs depuis mars 2020. L'octroi de ces dernières avait été prolongé jusqu'au 28 février 2021 puis jusqu'au 30 juin 2021 et en dernier lieu, jusqu'au 31 décembre 2021. Une nouvelle prolongation est, cette fois, prévue, jusqu'au 28 février 2022.

## Nouveau report des visites médicales de suivi des travailleurs

*Loi 2022-46 du 22-1-2022, art. 10*

Les services de prévention et de santé au travail, mis à contribution pour accompagner les entreprises dans leur gestion de la crise de la Covid-19, peuvent à nouveau reporter certaines visites médicales de suivi des salariés.

Ils y sont en effet autorisés par la loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire, définitivement adoptée par le Parlement le 16 janvier 2022.

Plus particulièrement, peuvent être reportées les visites médicales :

- dont l'échéance résultant des textes applicables avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 2 décembre 2020 intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret ou, au plus tard, le 31 juillet 2022 : le report est alors possible dans la limite d'un an à compter de l'échéance de la visite ;
- qui avaient déjà fait l'objet d'un report en application de l'ordonnance du 2 décembre 2020, et auraient dû intervenir entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret ou, au plus tard, le 31 juillet 2022 : le report est alors possible dans la limite de 6 mois à compter de l'échéance de la visite.

## #URSSAF : Contrôle, ce qu'il faut savoir !

Pour faire annuler un redressement URSSAF, il faut non seulement examiner le bien-fondé des pratiques de l'entreprise mais également étudier avec attention le respect du formalisme du contrôle.

C'est ce montre l'examen des décisions rendues différentes juridictions d'appel en fin d'année 2021.

Ainsi :

- La Cour d'appel d'Aix en Provence (RG n°20/05338) [CM1] a annulé un avis de contrôle qui indiquait que seul un comptable pouvait assister l'employeur ;
- La Cour d'appel de Rennes (RG n°18/08505) a considéré que l'URSSAF ne pouvait reprendre un contrôle plus de 17 mois après un premier passage sans suite sans délivrer un nouvel avis de contrôle : le second passage ne constituait pas une simple poursuite des opérations concernant la période initiale.
- La Cour d'appel de Poitiers (n°20/00534) rappelle que l'URSSAF doit vérifier que l'expert-comptable mandaté par l'employeur a bien un mandat express : à défaut le contrôle est nul.
- La Cour d'appel de Nancy (n°21/01297) rappelle qu'une différence de montant entre une lettre d'observations et une mise en demeure peut entraîner l'annulation de la mise en demeure s'il existe des discordances qui ne peuvent s'expliquer.

Chaque procédure de contrôle doit donc être examinée avec soin tant sur le fond que sur la forme par un professionnel : n'hésitez pas à nous contacter !

## #URSSAF - Barème kilométrique : le gouvernement annonce une hausse de 10 %



Pour tenir compte de la hausse du coût des carburants, le Premier ministre a annoncé un coup de pouce pour la revalorisation annuelle du barème fiscal kilométrique, qui sera augmenté de 10 % fin janvier.

# Le dépôt de la DOETH bientôt à nouveau reporté selon un communiqué de l'URSSAF du 26 janvier 2022

Le paiement de la contribution sera à effectuer, pour toutes les entreprises de 20 salariés et plus sur la DSN d'avril (exigible le 5 ou 15 mai) au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.

L'URSSAF calculera et mettra à disposition des entreprises avant 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, mutilés de guerre et assimilés (BOETH) 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, mutilés de guerre et assimilés (BOETH) 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).

Les accords pour agrément des entreprises devront être déposés au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme.

## #CNIL : Des précisions sur les données personnelles des salariés

La CNIL a précisé le 5 janvier 2022 les conditions dans lesquelles un salarié peut demander à son employeur l'accès et la communication des données personnelles qu'il a en sa possession, y compris la copie des courriels professionnels (<https://www.cnil.fr/fr/le-droit-dacces-des-salaries-leurs-donnees-et-aux-courriels-professionnels>)

## Un peu de jurisprudence...

### **Un pragmatisme réaffirmé des juges concernant la signature des accords d'entreprise !**

Dans un arrêt du 5 janvier 2022 (n°20-17.113), la Cour de cassation considère qu'un accord d'entreprise a été valablement conclu, même en l'absence de signature de l'employeur, dès lors qu'y figure une signature apposée par un tiers sur ordre du président du directoire, ce que celui-ci avait expressément reconnu.

Cet arrêt s'inscrit dans la droite ligne d'une décision que nous avons obtenu (n°16-13.159) où pour la première fois la Cour de cassation considérait qu'une opposition à un accord d'entreprise par courriel électronique était valable.

### **La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise**

*Cass. Soc. 5 janv. 2022 n° 21-13.141*

Par arrêts que nous avons commenté pour la Semaine juridique, la Cour de cassation avait affirmé que la représentativité syndicale était établie pour toute la durée du cycle électoral.

Dans son arrêt du 5 janvier 2022 (n°21-13.141), la Cour de cassation va rappeler que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise.

Ainsi, Une fusion-absorption pendant la durée du cycle électoral (de 4 ans en principe), ne remet pas en cause cette représentativité, et un syndicat représentatif seulement dans l'établissement absorbé ne peut désigner de représentant dans l'entité absorbante.

Pour plus de précisions sur les conséquences d'une telle opération sur la représentativité syndicale et le sort du CSE, vous pouvez consulter notre numéro spécial Lamy Cahier du DRH (page 20) sur notre site : <https://monbrasdroit-avocats.fr>

# Nouvelle précision sur les salariés éligibles au CSE

*Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982*

Dans cet arrêt, la Cour de cassation :

- rappelle que « ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise » ;
- et considère que le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail sont bien éligibles puisqu'ils n'interviennent que de façon ponctuelle afin d'éclairer les membres du comité social et économique et disposent d'une voix seulement consultative.

## Les élections...toujours :

*Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-17.076*

En cas de recours au vote électronique, le test du système et la vérification que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée ne doivent pas forcément intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin, publiquement et en présence des représentants des listes de candidats.

## Les élections...encore :

*Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 21-10.264*

Le refus illégal d'un employeur de réintégrer un salarié protégé et, par voie de conséquence, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, constitue une irrégularité qui influence le résultat du scrutin et justifie à elle-seule l'annulation des élections