



LES  
MATINALES  
# 2

## Décryptage, analyses et échanges en 1h30

Jeudi 17 mars 2022

# Actus Sociales & Fiscales



Jakubowicz  
associés  
CABINET D'AVOCATS



**Fiscal**



# Allocation pour frais de télétravail

*Communiqué du 9-3-2022*

Les sommes versées en 2021 par les employeurs au titre des frais de télétravail sont exonérées d'impôt sur le revenu. Lorsqu'il s'agit d'indemnités forfaitaires, l'exonération est plafonnée :

- reconduction de la mesure qui avait été votée pour l'imposition des revenus 2020
- concerne les allocations de frais versées aux salariés sous les formes suivantes :
  - Indemnités
  - Remboursements forfaitaires ou au réel
  - en cas d'option pour la déduction des frais réels : déduction possible des frais de télétravail forfaitairement (également plafonnés) ou au réel sur justificatifs

Limite d'exonération : 2,50 € par jour, 55 € par mois et 580 € par an.

*Pour mémoire : il incombe aux employeurs d'identifier, dans les informations qu'ils transmettent à l'administration fiscale, les remboursements ou les allocations exonérés d'impôt sur le revenu et dans les bulletins de paie et l'attestation fiscale annuelle.*





# Barème carburant

*BOI-BAREME-000003 du 9-2-2022*

## Barèmes « carburant » revalorisé de 10% :

- Frais de déplacement pour les salariés (frais réels)
- Fixation du montant des indemnités forfaitaires kilométriques versées par les employeurs à leurs salariés.



# Suppression de la D.E.B

*Règlement (UE) n°2019/2152 European Business Statistics - BOI-TVA-DECLA-20-20-40 du 16-02-2022*

**La déclaration unique d'échanges de biens** disparaît au profit de deux déclarations distinctes :

- Enquête obligatoire mensuelle sur les échanges de biens intra-UE (EMBI) : collecte des statistiques effectuée sur la base d'un échantillon d'entreprises qui seront prévenues en fin d'année pour l'année suivante (lettre-avis). Pour l'année 2022, les entreprises concernées seront les déclarants actuels
- Pour le volet fiscal, il devra être complété obligatoirement par chaque entreprise. Pas de grands changements sur le fond
- Portail DEBWEB, à compter du mois de février 2022 (pour les données de janvier)

	A l'introduction	A l'expédition
Inférieur à 460.000 € par an	Pas de déclaration	État récapitulatif TVA
Supérieur à 460.000 € par an	Déclaration EMEBI SI l'entreprise fait partie de l'échantillon statistique	État récapitulatif TVA ET Déclaration EMEBI SI l'entreprise fait partie de l'échantillon statistique





# Facture d'acompte - TVA

## *Art.30 Loi de finances pour 2022*

En cas de versement préalable d'un acompte, la TVA deviendra exigible au moment de l'encaissement de l'acompte à concurrence du montant encaissé :

- Concerne les acomptes sur livraisons de biens,
- Acomptes encaissés à compter du 1er janvier 2023,
- ERP à paramétrer en conséquence,
- En conséquence, déduction anticipée de la TVA pour le client.



# Facturation électronique progressive

*Décision d'exécution UE/2022/133 du 25-1-2022*

**LDF 2020** : principe de mise en place progressive du recours obligatoire à la facturation sous forme électronique dans le cadre des relations entre opérateurs assujettis à la TVA.

Ordonnance 2021-1190 du 15/09/2021 :

- obligation de **réception** de factures électroniques à compter du 01/07/2024 ,
- obligation d'**émission** des factures par voie électronique progressivement, selon un calendrier déterminé en fonction de la taille des entreprises, entre le 01/07/2024 et le 01/07/2026.

Cette obligation étant dérogatoire à la directive TVA, son entrée en vigueur était subordonnée à l'obtention de l'autorisation du Conseil (décision d'exécution susvisée)

Autorisation applicable du 01/01/2024 au 31/12/2026. Au-delà, une nouvelle autorisation sera requise.





# Acte anormal de gestion – Loi Pacte

*Rép. Bascher : Sén. 10-2-2022 n° 25359*

Selon l'administration, si la loi Pacte impose à chaque société d'être gérée « *dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* », cela n'a pas d'incidence sur la notion d'acte anormal de gestion.

*« Le fait pour une entreprise de choisir d'allouer une fraction de son bénéfice à des actions socialement ou écologiquement responsables ne justifie pas, en soi, que le montant des dépenses réalisées soit déduit du résultat imposable ».*

En revanche, l'administration rappelle que les dépenses engagées dans le cadre d'actions de solidarité peuvent, le cas échéant, être éligibles au régime du mécénat (art. 238 bis CGI) ou faire l'objet d'une déduction du résultat imposable s'il existe une contrepartie ou un intérêt commercial direct (opérations de parrainage).





**Social**



## LFSS 2022

### ➤ Un budget de la sécurité sociale impacté par la crise

- Un déficit évalué à 33,5 milliards d'euros en 2021 (après un déficit record de 38,7 milliards en 2020).
- Il devrait se réduire à 20,4 milliards d'euros en 2022.
- Le déficit social pourrait encore atteindre 11 milliards fin 2025.

### ➤ Les mesures phares

- Accès au soin : le remboursement de la contraception pour toutes les femmes jusqu'à 25 ans, entretien postnatal, etc.
- Branche autonomie : 400 millions budgétés (revalorisation de l'IJ de proche aidant au niveau du smic),
- Plusieurs mesures de soutien aux travailleurs indépendants,
- Ouverture de la retraite progressive aux salariés en forfait jours.



# Covid 19

- **La fin du port du masque et suspension du pass vaccinal depuis le 14 mars.**
  
- **Le protocole remplacé par un Guide repère Covid, hors situation épidémique.** Il indique que :
  - les salariés le souhaitant pourront **continuer de porter un masque, sans que l'employeur puisse s'y opposer.**
  - **Le respect de mesures d'hygiène y reste préconisé** : lavage des mains, nettoyage des surfaces, aération des locaux,
  - les **mesures de protection des salariés** sont rappelées dans le protocole du ministère de la santé, auquel il renvoie,
  - les règles de gestion des **cas contact** et des **cas positifs** figurent sur le site [ameli.fr](https://www.ameli.fr),
  - le maintien de règles spécifiques pour les **salariés vulnérables** qui, sous certaines conditions, peuvent bénéficier de l'activité partielle.



## Covid 19

Il rappelle aussi les **principes généraux de prévention** que les entreprises doivent mettre en œuvre, à savoir dans l'ordre :

- évaluer les risques d'exposition au virus,
- mettre en œuvre des mesures de prévention pour supprimer les risques à la source,
- réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées,
- privilégier les mesures de protection collective.



# Covid 19

## ➤ Le télétravail

N'est plus obligatoire depuis le 2 février, mais simplement recommandé

➔ Il dépend donc des règles qui se définissent dans le dialogue social au sein des entreprises.



Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail en formalisant leur accord par tout moyen (C. trav. art. L 1222-9).

## ➤ Actualité jurisprudentielle :

Un salarié qui refuse de revenir travailler 2 jours par semaine au siège de l'entreprise alors que son employeur a accepté pendant plusieurs années qu'il ne s'y rende qu'épisodiquement peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

*CA Orléans 7-12-2021 n° 19/01258, S. c/ Sté imprimerie Baugé et Fils*



# Les congés pour événements familiaux

## ➤ Création d'un nouveau congé pour événement familial

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé de deux jours en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant

*Loi 2021-1678 du 17-12-2021 art.1*

Ce congé, dont la durée peut être définie par accord ou convention collective, est d'une durée minimale **de 2 jours ouvrables.**

Comme pour les autres congés pour événements familiaux, ce nouveau congé est **à la charge de l'employeur** (C. trav. Art. L. 3142-2).



# Les congés légaux pour évènements familiaux

Mariage ou remariage du salarié	4 jours
Conclusion d'un pacs par le salarié	4 jours
Naissance ou adoption	3 jours
Mariage ou remariage de son enfant	1 jour
Décès du conjoint marié, concubin ou pacsé	3 jours
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus	5 jours
Décès d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge	7 jours
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours
Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une soeur	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère (entendus seulement comme les parents du conjoint)	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours
Annonce de la survenue d'un cancer ou d'une pathologie chronique et évolutive chez un enfant	2 jours





# Panorama de jurisprudence

## ➤ Vidéosurveillance

Lorsque le système de vidéosurveillance n'est pas utilisé pour contrôler l'activité des salarié  
➔ l'employeur ne doit accomplir aucune formalité (information préalable)

*Cass. Soc, 22 sept. 2021, n° 20-10.843*

## ➤ Régime de la preuve

L'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats.

*Cass. Soc, 10 nov. 2021, n° 20-12.263*





# Panorama de jurisprudence

## ➤ Le cas particulier des réseaux sociaux

Le contrôle par l'employeur des propos tenus sur les réseaux sociaux par ses salariés se heurte au respect de la liberté d'expression mais également de la vie privée du salarié.



Quid lorsque les éléments de preuve sont extraits du compte privé d'un réseau social ?

Le droit à la preuve peut justifier cette production à plusieurs conditions :

- Cette production est indispensable à l'exercice de ce droit et l'atteinte à la vie privée est proportionnée au but poursuivi
- La preuve a été obtenue loyalement

*Cass. Soc, 30 sept 2020, n° 19-12.058*



# Panorama de jurisprudence

## ➤ Forfait annuel en jours : la limite de la notion d'autonomie

Ne pas confondre autonomie et liberté totale : si le salarié peut faire sanctionner le caractère déraisonnable de la charge de travail ou le non respect du droit au repos, l'employeur conserve son pouvoir de direction pour fixer des contraintes liées à l'organisation du travail (fixation de planning de journées de présence en clinique vétérinaire d'une praticienne en forfait jours).

*Cass soc 02 02 2022 n° 20-15.774*

## ➤ Rémunération variable sur objectifs

la charge de la preuve du caractère réalisable des objectifs fixés par l'employeur lui incombe (et non au salarié demandeur de prouver caractère irréalisable), faute d'en justifier versement de 100% du variable.

*Cass soc 15,12,2021 n° 19-20,978*



# Panorama de jurisprudence

## ➤ **Dépassement de la durée maximale du travail cause « nécessairement » préjudice**

Violation des durées maximales (50h45 sur une semaine): exception au principe de la nécessité de prouver un préjudice,

*Cass soc 26 01 2022 n° 20-21.636*

## ➤ **Prise en compte du 13 e mois dans l'appréciation du salaire mini conventionnel**

Prise en compte en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, mais que pour le mois de son versement,

*Cass soc 12 01 2022 n° 20-12. 542*

## ➤ **Caractère discrétionnaire d'un bonus**

Primes versées à des échéances et pour des montants variables : employeur non tenu à un engagement,

*Cass soc 12 01 2022 n°16.050*



# Panorama de jurisprudence

## ➤ CNC et RC

Levée de la clause au plus tard à la date de rupture prévue dans la convention, même en présence de dispositions contraires, à défaut, la contrepartie financière est due.

*Cass soc 26 01 2022 n° 20-15.755*

## ➤ Droit à l'image du salarié (article 9 code civil)

Nécessité du consentement préalable du salarié, à défaut, la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image cause nécessairement un préjudice .

Possibilité de consentement tacite (salarié se rend volontairement au studio photo CA Grenoble 27,01,03), mais recommandation de consentement écrit.

*Circonstances de l'espèce : 2 maçons pris en photo avec l'équipe et qui demandent après leur départ en CSP, la suppression de leurs images pourtant non commercialisées,*

*Cass soc 19 01 2022 n° 20-12.420*

Attention aux anciens salariés, supports commerciaux, sites internet ...



# URSSAF – Sécurité Sociale

## ➤ **Publication d'un guide pratique CSE**

Récapitule les principes relatifs aux cotisations dues selon les prestations servies par les CSE (déclarations et cotisations relèvent de la responsabilité de l'employeur)

Pour rappel : toute somme ou avantage en nature versée par le CSE à un salarié est soumis à cotisation sauf si secours ou exonération prévue par un texte ou tolérance administrative

## ➤ **BOSS publication des règles sur frais professionnels**

## ➤ **Décret du 27 février 2022 sur la réforme du régime d'invalidité**

Poursuite de l'encouragement au retour à l'emploi : assouplissement des règles de cumul entre pension et revenus d'activité (plafond: revenu avant invalidité et maintien de 50% des gains au-delà.



# La Base de Données Economiques sociales et environnementales

## ➤ Création d'un thème « environnement » par la loi climat du 22 08 2021

Pour rappel :

- Entreprises de plus de 300 salariés : thèmes d'informations déterminés par l'article R. 2312-9 du code du travail.

*Support obligatoirement informatique.*

- Entreprises de moins de 300 salariés : thèmes d'informations déterminés par l'article R. 2312-9 du code du travail,

*Support papier ou informatique*

*A défaut d'accord d'entreprise sur la BDESE, un accord de branche supplétif peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE.*





Vos questions ?



Jakubowicz  
associés  
CABINET D'AVOCATS

[www.j-associes.fr](http://www.j-associes.fr)



**Valérie Bousquet**  
Avocat Associé  
Droit Social

06 11 77 43 94

bousquet@j-associes.fr



**Bastien Mallet**  
Avocat Associé  
Droit Fiscal

06 76 88 93 98

mallet@j-associes.fr





**Jeudi 16 juin 2022**  
**8h30**

**Prochain RDV**



Jakubowicz  
associés  
CABINET D'AVOCATS