

N°64
JANVIER 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 Loi « Vigilance sanitaire »**
- **Point sur l'activité partielle**
- **L'indemnité inflation**
- **Les dispositifs d'aide aux employeurs pour les :**
 - Contrats de professionnalisation avec les chômeurs de longue durée
 - Embauche des jeunes de moins de 30 ans (prolongation)
 - Alternants (prolongation)
 - Jeunes Entreprises Innovantes (prolongation)
- **La fin de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels applicable dans certaines professions ?**
- **Evolutions DSN 2022** : Caisses congés payés et Formation professionnelle
- **Entretien professionnel** : les obligations des employeurs depuis le 1^{er} octobre 2021
- **Jurisprudence** : réversibilité du télétravail
- **Brèves**

Nous vous souhaitons une excellente année 2022 !

Le Service Social & RH



ARTICLE 1 – LOI « VIGILANCE SANITAIRE »

Le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire, mis en place par la loi du 31 mai 2021 jusqu'au 30 septembre 2021, a été prolongé une première fois par la loi du 5 août 2021. Il devait s'achever le 15 novembre 2021.

La loi « Vigilance sanitaire », publiée au Journal Officiel le 10 Novembre 2021, proroge donc le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022, ce qui permet de reconduire certaines mesures exceptionnelles, et notamment :

Le passe sanitaire

La loi autorise l'application du passe sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022, mais son recours est soumis à conditions.

En effet, **mis en place** aux seules fins de lutter contre la propagation du virus, le recours au passe sanitaire doit être justifié au regard de la circulation du virus ou de ses conséquences sur le système de santé, appréciées en tenant compte des indicateurs sanitaires comme :

- Le taux de vaccination,
- Le taux de positivité des tests de dépistage,
- Le taux d'incidence ou le taux de saturation des lits de réanimation.

Concernant le passe sanitaire, la loi « vigilance sanitaire » vient clarifier le régime des sanctions en cas de fraude :

- La personne qui transmettra à un tiers son passe sanitaire pour entrer dans un lieu, sera sanctionnée par une amende minimum de 135 euros. En cas de récidive (verbalisation à plus de 3 reprises dans un délai de 30 jours), les faits seront punis de 6 mois d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende, ainsi que d'une peine complémentaire de travail d'intérêt général.
- L'utilisation, l'établissement et la vente de faux passes sanitaires, sera puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Ces sanctions devraient prochainement être alourdies avec l'adoption de la loi transformant le passe sanitaire en passe vaccinal.

La loi permet dorénavant au médecin conseil de l'assurance maladie de contrôler les certificats de contre-indication à la vaccination, comme elle le fait déjà pour les personnes soumises à l'obligation vaccinale, afin de lutter contre la délivrance de certificats frauduleux.

En cas de procédure à l'encontre d'un professionnel de santé concernant l'établissement de faux certificats de vaccination ou de certificats de contre-indication, le procureur de la République informe, le cas échéant, le conseil national de l'ordre dont relève le professionnel de santé.

Obligation vaccinale

Le contrôle de l'obligation vaccinale est effectué par les employeurs pour les salariés concernés par **cette obligation**.

Concernant les étudiants se préparant à l'exercice des professions de santé, ainsi que des professions de psychologue, d'ostéopathe ou de chiropracteur et de psychothérapeute, le contrôle du respect de leur obligation vaccinale est transféré aux responsables des établissements de formation, en lieu et place des agences régionales de santé.

A noter que la loi « vigilance sanitaire » exclut expressément du champ de l'obligation vaccinale les personnels non médicaux des crèches et des autres établissements de l'enfance ainsi que ceux qui n'ont pas d'activité médicale. Ici, l'obligation vaccinale ne s'applique qu'aux professionnels et aux personnes dont l'activité comprend l'exercice effectif d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins attachés à leur statut ou leur titre.

Enfin, d'autres mesures sont prorogées jusqu'à l'été 2022 en matière :

- **D'activité partielle modulée** : est reconduite la possibilité de moduler par décret en Conseil d'Etat les taux majorés d'indemnisation de l'activité partielle modulée suivant la situation sanitaire et son impact économique sur certains secteurs d'activité.
- **D'activité partielle pour personnes vulnérables** : est reportée la possibilité de placer en activité partielle, les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus, ou aux salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.
- **Des adaptations des missions de la médecine du travail** : les adaptations des missions des services de santé au travail qui ont été mises en place afin de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 et avaient pris fin le 30 septembre dernier sont prorogées jusqu'au 31 juillet 2022. Ainsi, les services de santé au travail doivent continuer de participer à cette lutte notamment par la diffusion, auprès des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion.
- **D'indemnité complémentaire employeur** : est prorogée la mesure qui permet aux salariés, lorsqu'ils sont en arrêt de travail lié au Covid-19, de bénéficier de leurs indemnités complémentaires employeur sans que soient appliqués la condition d'ancienneté, le délai de carence, la prise en compte des durées d'indemnisation. Cette mesure a d'ailleurs été renforcée par la Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2022 qui prévoit le versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale dans des conditions dérogatoires jusqu'au 31 Décembre 2022 en cas d'arrêt de travail lié au Covid-19.

ARTICLE 2 – POINT SUR L'ACTIVITE PARTIELLE

Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, plusieurs décrets publiés en décembre 2021 mais également la Loi de Finances pour 2022 sont venus prorogés et / ou modifiés le dispositif d'activité partielle.

Décret du 29 Décembre 2021 :

A compter du 1^{er} janvier 2022, le taux horaire minimum d'activité partielle est revalorisé afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC :

- Le taux horaire minimum d'allocation passe de 7,47 euros à 7,53 euros pour le plancher de droit commun ;
- Le taux horaire minimum d'allocation passe de 8,30 euros à 8,37 euros pour les secteurs bénéficiaires des taux majorés (secteurs fermés, modulation géographique, secteurs quasi fermés), l'activité partielle de longue durée et le dispositif spécifique d'activité partielle pour les personnes vulnérables et la garde d'enfants.
- Ces taux minima ne seront pas applicables, lorsque la rémunération est inférieure au SMIC, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes et aux VRP.

Décrets du 27 Décembre 2021 :

Deux décrets du 27 Décembre 2021 reportent d'un mois, jusqu'au 31 Janvier 2022, la fin de la majoration du taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée à l'employeur (70 % au lieu de 36 %) et de l'allocation d'activité partielle versée aux salariés (70 % au lieu de 60 %) :

- **Des établissements recevant du public fermés administrativement,**
- **Des employeurs situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire** (interdiction des consommations debout, interdiction des consommations dans les lieux culturels...) et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires de 60 %.
- **Et des employeurs qui appartiennent aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (Secteurs S1 et S1 Bis), subissant une baisse de leur chiffre d'affaires de 65 %** (et non plus 80 %), en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public.

ATTENTION : Pour cette dernière catégorie, la mesure s'applique de façon rétroactive au titre des heures chômées par les salariés placés en activité partielle à compter du 1^{er} décembre 2021.

Le taux horaire d'indemnité et d'allocation pour ces secteurs est donc maintenu à 70 % jusqu'au 31 janvier 2022.

Rappelons que pour les employeurs des secteurs S1 et S1 Bis les plus affectés, la baisse de chiffre d'affaires est appréciée de la façon suivante :

- Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020 ou en 2019,
- Soit au titre du chiffre d'affaires réalisé sur les 6 mois précédents par rapport à la même période en 2019,
- Soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé en 2019,
- Soit, pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

D'autre part, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont le salarié a pu bénéficier avant le 31 décembre 2021 pour le calcul de la durée maximale d'autorisation.

Ainsi, les employeurs qui auraient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de six mois au 31 décembre 2021 peuvent continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022.

Loi de Finances 2022 :

Plusieurs règles adoptées dans le cadre de l'ordonnance du 27 mars 2020 pour le calcul des indemnités d'activité partielle de catégories particulières de salariés devaient arriver à échéance le 31 décembre 2021.

Afin de les pérenniser, la Loi de Finances pour 2022 les intègre dans le Code du Travail.

Ces règles sont les suivantes :

- **La prise en compte des heures d'équivalence**, pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et pour celui du nombre d'heures indemnisables ;
- **La prise en compte des heures supplémentaires « structurelles » prévues pour la détermination du nombre d'heures indemnisées des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant ces heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail** (comme par exemple le secteur des HCR) ;
- **L'intégration au régime d'activité partielle des salariés dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures ou qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail.**

Il s'agit notamment des VRP, des travailleurs à domicile rémunérés à la tâche, des salariés en forfait jours ;

- **Le recours possible à l'activité partielle pour les cadres dirigeants** dans les seuls cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement.

A NOTER : Certaines mesures dérogatoires au régime de droit commun de l'activité partielle n'ont pas été reconduites en 2022.

Il s'agit de :

- La possibilité d'individualiser l'activité partielle par accord collectif ;
- L'éligibilité de l'activité partielle aux salariés en portage salarial ;
- L'accès à l'activité partielle pour les particuliers employeurs.

ACTIVITE PARTIELLE –

Etat des lieux au 1^{er} janvier 2022
Tableau synthétique intégrant les Décrets des 27 et 30 décembre 2021 ainsi que les dispositions de la Loi de Finances pour 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 31 janvier 2022 36 % à partir du 1 ^{er} février 2022	70 % jusqu'au 31 janvier 2022 60 % à partir du 1 ^{er} février 2022
S2 (droit commun)	36 % depuis le 1 ^{er} juillet 2021	60 % depuis le 1 ^{er} juillet 2021
<ul style="list-style-type: none"> • 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 janvier 2022 36 % à partir du 1 ^{er} février 2022	70 % jusqu'au 31 janvier 2022 60 % à partir du 1 ^{er} février 2022
<ul style="list-style-type: none"> • Personnes vulnérables ou garde d'enfants 	70 % quel que soit le secteur d'activité jusqu'au 31 juillet 2022	70 % jusqu'au 31 juillet 2022

* La baisse du chiffre d'affaires d'au moins 65 % est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois où il bénéficie de la majoration du taux de l'allocation :

- Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020 ;
- Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019 ;
- Soit en comparant le chiffre d'affaires réalisé au cours des six mois précédents et le chiffre d'affaires de la même période en 2019 ;
- Soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé en 2019 ;
- Soit pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

Cette mesure est rétroactive au 1^{er} décembre 2021.

ARTICLE 3 – INDEMNITE INFLATION

Le décret N°2021-1623 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle « indemnité inflation » prévue à l'article 13 de la deuxième Loi de Finances rectificative pour 2021 est sorti le 11 décembre 2021.

Toute personne âgée d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021, résidant régulièrement en France bénéficiera du versement de l'indemnité Inflation de 100 euros à condition « **que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, le rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021** ».

- **L'indemnité est à la charge de l'Etat** : elle est versée aux bénéficiaires en fonction des situations, par les personnes débitrices à leur égard de revenus d'activité (employeur) ou de remplacement (sécurité sociale, organismes de retraite complémentaire) ou de prestations sociales (URSSAF, MSA...) ou, à défaut, par tout autre organisme désigné par Décret.

Les sommes versées par les payeurs font l'objet d'un **remboursement intégral** dans les conditions fixées par décret (pour les employeurs, cela prendra la forme d'une **imputation sur les cotisations et contributions dues aux organismes sociaux sur la prochaine échéance de paiement**)



A NOTER : les mandataires sociaux « assimilés salariés » rémunérés et remplissant les conditions générales d'éligibilité sont également concernés par le dispositif.

- Il s'agit d'une indemnité unique : **elle ne peut être versée qu'une fois**.
- Pour les salariés multi-employeurs, la prime est versée par l'employeur « principal », qui est celui avec lequel le contrat est en cours au moment du versement, ou à défaut, avec lequel le salarié a eu la relation de travail la plus longue. C'est au salarié d'identifier son employeur principal et d'avertir tous ses autres employeurs qu'ils n'ont rien à lui verser.
- **Condition de revenus** : selon les annonces gouvernementales, le bénéficiaire doit avoir une rémunération nette mensuelle de moins de 2000 Euros, avant impôt sur le revenu, sur la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021. Le BOSS précise finalement que le plafond sera apprécié en « brut », à hauteur de 2600 € bruts en moyenne sur la période.
- Ce plafond brut devra être proratisé sur la base de 304 jours (calendaires) si le salarié n'a pas été employé sur la totalité de la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021.

A NOTER :

Sont exclus de la rémunération les indemnités journalières, les indemnités d'activité partielle, les indemnités de congés payées si elles ne sont pas versées par l'employeur, Cependant, les heures supplémentaires sont prises en compte dans la rémunération.

- Le montant de l'indemnité est indépendant de la durée du contrat et de la durée du travail (temps partiel) du salarié.
- Le contrat doit être en cours au moins sur une partie d'octobre 2021 ; en effet, peu importe que le salarié soit encore à l'effectif au moment du versement de l'indemnité. Un employeur pourra donc être amené à verser une indemnité inflation à des salariés qui ont quitté l'entreprise courant octobre 2021 ou après le 31 octobre 2021. Dans ce cas, un bulletin complémentaire devra être établi.
- L'indemnité n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux contributions sociales et elle n'est pas saisissable
- Elle sera versée **courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique et au plus tard le 28 février 2022**. Sur le bulletin de paye, elle devra figurer sur une ligne dédiée libellée : « Indemnité inflation – Aide exceptionnelle de l'Etat »)
- Elle n'est prise en compte ni pour le calcul des revenus et ressources ouvrant droit aux allocations, prestations et avantages contributifs ou non contributifs ni pour déterminer, lorsque le droit est ouvert, le montant de ces allocations, prestations et avantages, »

Le cas du cumul d'activités salariées et indépendantes :

Lorsqu'un salarié d'un particulier employeur occupe par ailleurs une activité salariale, il perçoit l'indemnité inflation au titre de son activité de salarié de particulier employeur et doit avertir les autres employeurs également susceptibles de lui verser automatiquement l'indemnité afin que ceux-ci ne procèdent pas au versement. Il en sera de même pour un indépendant cumulant une activité salariée, l'indemnité inflation étant alors versée par l'URSSAF ou la MSA au titre de l'activité indépendante.

ARTICLE 4 – PROLONGATION DE CERTAINES AIDES A L'EMBAUCHE

La crise sanitaire et ses différents impacts, notamment économiques et organisationnels, ont amenés l'administration à initier dès le 3^{ème} trimestre 2020 des démarches d'incitation financière à l'embauche. L'objectif est clair : maintenir un marché de l'emploi attractif, redynamiser l'activité des entreprises et des associations, et conserver un niveau de chômage acceptable en France.

Différents dispositifs ont ainsi pu voir le jour, dont le « plan 1 jeune, 1 solution », le « plan de relance économique » ou encore le « plan de réduction des tensions de recrutement ». Dans cet état d'esprit, l'administration a récemment prolonger plusieurs aides financières temporaires liées ou non à la crise sanitaire.

Sans constituer une liste exhaustive, nous vous exposons ci-dessous les principales aides précitées.

Aide financière au recrutement de personnes en alternance

Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

Publié le 11 novembre 2021 au Journal Officiel, le décret n°2021-1468 vient concrétiser l'annonce du premier ministre concernant la prolongation des aides à l'embauches des jeunes en alternance.

La date de fin initialement prévue au 31 décembre 2021 se voit ainsi décaler au **30 juin 2022**. Ainsi, et sous conditions, tout contrat d'alternance conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022 inclus pourra profiter de cette aide financière.

Les montants d'aides **pouvant aller jusqu'à 8 000€** par recrutement et l'ensemble des conditions pour bénéficier de cette aide particulière sont inchangées.

Retrouvez plus de précisions dans notre dernier article sur le sujet : www.walterfrance-allinial.com/fr/prolongation-des-aides-lembauche

Contrat de professionnalisation pour les chômeurs de longue durée

Dans la continuité du développement de l'alternance, le Gouvernement, par un décret n°2021-1404 du 29 octobre 2021, a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement, de demandeurs d'emploi de longue durée, en contrat de professionnalisation **pouvant aller jusqu'à 8 000 €**.

Les salariés éligibles sont :

- Ceux qui étaient inscrits comme demandeurs d'emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7, ou 8 à la date de conclusion du contrat,
- **ET** qui cumulent au moins 12 mois (365 jours) d'inscription en catégorie 1, 2 ou 3 (immédiatement disponible, sans activité ou ayant exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles et soumis à des actes positifs de recherche d'emploi) au cours des 15 derniers mois.

Sont concernés les contrats conclus :

- Avec un demandeur d'emploi de longue durée d'au moins 30 ans **entre le 1^{er} novembre 2021 et le 30 juin 2022 inclus** (pour les moins de 30 ans, l'aide exceptionnelle à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation précédemment exposée s'applique) ;
- Avec un demandeur d'emploi de longue durée quel que soit son âge **entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2022 inclus**.

L'aide est versée pour la **première année d'exécution** de chaque contrat de professionnalisation préparant :

- À un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus haut niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.) ;
- À un CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- Ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à Pôle emploi. Elle sera versée **tous les trois mois** d'exécution du contrat :

- Par l'ASP pour les contrats de professionnalisation des **demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 30 ans (entre le 1^{er} novembre 2021 et le 1^{er} juillet 2022)** ;
- **Par Pôle Emploi pour les contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 30 ans** (entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022). et des demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 30 ans (entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2022)

Concernant les modalités de dépôt, tout comme l'aide concernant l'embauche de jeunes en alternance, l'employeur doit transmettre le contrat de professionnalisation qu'il a conclu avec un demandeur d'emploi de longue durée à l'Opérateur de compétences (OPCO) compétent dans son secteur d'activité pour instruction, prise en charge financière et dépôt de ces contrats auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle.

Pôle Emploi notifiera la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et l'informer des modalités de versement de l'aide.

Les informations relatives au salarié et au paiement de son salaire seront transmises via la déclaration sociale nominative (DSN) ou à défaut, sur la base des bulletins de paie transmis par l'employeur.

Aide liée aux « emplois Francs »

Un décret du 27 Décembre 2021 prolonge le dispositif des emplois francs pour un an de plus, soit **jusqu'au 31 décembre 2022**. Ce dispositif consiste en une aide financière au recrutement de personnes résidant dans des quartiers prioritaires de la ville.

Pour rappel, le montant de cette aide peut **aller jusqu'à 15 000€ sur 3 ans** pour les salariés éligibles. Les conditions d'attribution du dispositif resteraient inchangées.

Il est précisé que la majoration exceptionnelle de l'aide Emplois Francs pour les salariés de moins de 26 ans s'est, quant à elle, terminée au 1^{er} juin 2021

Retrouvez plus de précisions dans notre dernier article sur le sujet : www.walterfrance-allinial.com/fr/prolongation-des-aides-lembauche

Jeunes entreprises innovantes

Le statut de jeune entreprise innovante (JEI) permet à une petite ou moyenne entreprise (PME), réalisant des dépenses de recherche et de développement (R&D) à hauteur d'au moins 15 % de ses charges fiscalement déductibles, de bénéficier d'avantages fiscaux et d'exonérations sociales. Ce statut JEI prenait fin à son 8^e anniversaire.

La durée du bénéfice de ce statut était jugée trop courte au regard de la durée d'obtention des résultats des activités de R&D, La loi de Finances 2022 prévoit **l'extension du statut de JEI au cours des 10 premières années d'existence de l'entreprise, soit jusqu'à son 11^e anniversaire de l'entreprise.**

Bon à savoir !

L'Aide à la Mobilisation des Employeurs pour l'Embauche des Travailleurs Handicapés (AMEETH) de 4 000 euros a pris fin le 31 décembre 2021.

En revanche, l'aide de 4 000 euros pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap est toujours active.

L'aide à l'embauche d'un jeune en Contrat Initiative Emploi (CIE Jeunes) consistant en une prise en charge pouvant s'élever à 47% du Smic, et concernant l'embauche de jeune de moins de 26 ans (*ou 30 ans inclus si reconnu comme travailleur handicapé*), est toujours d'application.

ARTICLE 5 – FIN DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE POUR FRAIS PROFESSIONNELS APPLICABLE DANS CERTAINES PROFESSIONS ?

La **DFS (déduction spécifique pour frais professionnels)** consiste en un abattement de l'assiette de cotisations, abattement allant de 5 % à 40 % selon les professions, dans la limite de 7 600 € bruts par année civile et par salarié. Sont notamment visées les professions du BTP (ouvriers du BTP), les artistes, les journalistes et le personnel naviguant.

Pour rappel, le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale) dans sa mise à jour d'avril 2021 a notamment posé pour principe général que **l'employeur ne peut désormais appliquer la DFS que si le salarié supporte effectivement des frais lors de son activité professionnelle**. A cet effet, l'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. En l'absence de frais effectivement engagés par le salarié, ou si l'employeur prend en charge ou rembourse la totalité des frais professionnels, il est impossible d'appliquer la DFS.

Le BOSS a communiqué en octobre 2021 sur la prolongation d'un an de la tolérance relative à cette nouvelle doctrine. **Les employeurs concernés bénéficient donc d'une tolérance jusqu'au 31 décembre 2022.**

En effet, dans sa mise à jour du 22 octobre 2021, la Direction de la Sécurité Sociale a fait évoluer sa doctrine en la matière et clarifie les conditions dans lesquelles le dispositif s'applique.

Les conditions sont impératives et cumulatives :

- **L'appartenance à une profession visée par la DFS** : il s'agit bien d'un avantage statutaire et non sectoriel. Les bénéficiaires doivent donc appartenir aux catégories concernées par les dispositions.
- **L'accord du salarié une fois par an ou, lorsqu'ils existent, des représentants du personnel (consultation annuelle du CSE) est requis** : l'application de la DFS n'est pas automatique et l'accord express du salarié est requis une fois par an. Cet accord ne peut donc plus être prévu au contrat de travail de manière définitive.

Il appartient désormais à l'employeur d'informer annuellement les personnes concernées et de leur demander leur accord écrit. Rappelons que les modalités de recueil du consentement des salariés prévues par le BOSS entreront en vigueur le 1er janvier 2022. Toutefois, en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2022, l'organisme procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter.

- **L'employeur est toujours tenu d'informer les personnes concernées des conséquences de l'application de la DFS sur leurs droits.** En effet, l'application de la déduction forfaitaire spécifique a des effets directs sur le net à payer (qui se trouve alors plus élevé que si la DFS n'était pas appliquée), le droit à la sécurité sociale (montant des IJSS), au chômage, à la retraite et à la prévoyance qui sont, quant à eux, calculés sur la base du salaire abattu (les droits sont donc réduits).
- **L'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels.** Le BOSS prévoit que l'application de la DFS est désormais conditionnée au fait que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021. Toutefois, par tolérance, il est prévu qu'en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2022, l'URSSAF procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter. Ainsi, indique le BOSS, jusqu'à la fin 2022, les employeurs qui appliqueront une DFS à des salariés ne supportant aucun frais feront uniquement l'objet d'une demande de mise en conformité pour l'avenir.

Cette tolérance concernera par exemple les salariés dont les frais professionnels sont en totalité remboursés (ou directement pris en charge) par l'employeur, ou encore les DFS appliquées à des éléments de rémunération versés au titre d'une période de congé durant laquelle le salarié ne supporte aucun frais (BOSS, Frais professionnels, § 2215, 22/10/2021). A contrario, une fois la période transitoire expirée (donc à partir de 2023), il sera impossible d'appliquer une DFS dans ces différentes situations (salarié ne supportant aucun frais, rémunération d'une période de congé), conformément à la nouvelle doctrine du BOSS.

Les employeurs devront donc récupérer chaque mois auprès des salariés concernés les justificatifs des dépenses exposées dans le cadre de l'exercice de leur contrat de travail, justificatifs qui devront impérativement être produits en cas de contrôle par les services de l'URSSAF ou de la MSA. A défaut, la DFS sera inapplicable.

- **La DFS n'est pas cumulable avec le remboursement de frais par l'employeur,** hors exceptions (frais de déplacements pour missions).

La tolérance de non-réintégration de certains frais payés directement par l'employeur sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2023. De plus, la suppression de la notion de frais d'entreprise a aussi pour effet la réintégration de ces frais, qui ne l'étaient pas auparavant.

Ce point nécessite encore des éclairages de l'administration, s'agissant du cumul de la DFS avec des remboursements NTIC, avec l'allocation télétravail, ...

Le principe général d'application de la déduction pour frais professionnels est que la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels et les avantages en nature. Ce principe de non-cumul connaît des exceptions. Ainsi, par exemple pour les journalistes, ne sont pas réintégrés dans la base de calcul des cotisations, les frais de taxi de nuit exposés lorsque l'heure du déplacement ne permet plus l'utilisation des transports en commun, les frais de déplacement et de séjour du journaliste

envoyé en mission, la part patronale des frais de dossiers de renouvellement de la carte d'identité professionnelle.

Devront donc notamment être réintégrés à compter du 1^{er} janvier 2023 les éléments suivants :

- La prise en charge directe par l'employeur auprès d'un tiers (hôtelier, restaurateur, entreprise de taxi...) des frais du salarié en situation de déplacement professionnel (frais d'hébergement, frais de repas, frais de taxi...);
- Le remboursement des dépenses d'entretien des vêtements de travail ;
- Le remboursement des dépenses engagées par le salarié dans le cadre de sa participation, à la demande de son employeur et à titre exceptionnel, à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise ;
- Le remboursement des dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés (sauf abus manifeste).

Toutefois, le cumul de la DFS est admis avec :

- La contribution patronale à l'acquisition des titres-restaurant dans la limite de 5,55 € (valeur 2021) et lorsque le montant de la participation est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre,
- La prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés d'Ile-de-France et 50 % de la charge totale ou partielle de l'abonnement mensuel par les employeurs de province.

Pour plus de détails, se reporter aux [dispositions du BOSS](#).

Ces dispositions ne seront pas sans conséquence pour l'employeur et pour les salariés concernés. La fin de la tolérance Urssaf fin 2022 peut conduire à :

- **Une fin du dispositif** ; les conditions n'étant pas/plus remplies. La fin de la tolérance représenterait alors un coût supplémentaire pour l'employeur si la DFS n'était plus appliquée, avec une augmentation significative de la masse salariale. Elle entraînerait également une perte de salaire net plus ou moins importante pour les salariés selon leur niveau de rémunération, d'autant plus s'ils ne supportaient pas de frais professionnels jusqu'alors.

- **En tout état de cause, une augmentation des charges sociales** : dans le cas où l'employeur prendrait en charge des frais professionnels, condition *sine qua non* pour bénéficier de la DFS, il y a lieu de déterminer lesquels doivent désormais être réintégrés dans la base de cotisations, ce qui représente un enjeu important d'une part, et une augmentation des charges sociales (impact salarial et patronal).

En conséquence de quoi, il convient pour les employeurs concernés d'anticiper avant décembre 2022, les conséquences de la fin de la tolérance URSSAF.

ARTICLE 6 – EVOLUTIONS DSN 2022

Caisses congés payés

A ce jour, les entreprises relevant d'une Caisse de Congés Payés (Bâtiment, Travaux Publics et Transports essentiellement) adressent à la caisse de congés payés chaque mois (ou chaque trimestre selon sa périodicité de paiement) le bordereau d'appel de cotisations ou déclaration de salaires et, chaque année, en avril la Déclaration Nominative Annuelle (DNA).

Les modalités déclaratives évoluent à partir du 1^{er} janvier 2022.

À compter de 2022, les caisses de Congés Payés seront destinataires des flux de données DSN qui les concernent.

Les employeurs (ou les tiers-déclarants) transmettront la Déclaration Sociale Nominative (DSN) chaque mois via leur logiciel de paie à la caisse des congés payés dont ils relèvent.

La nouvelle norme DSN entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2022, les premières déclarations aux caisses via la DSN seront donc celles portant sur le mois de janvier 2022, exigibles au 5 ou au 15 février 2022. Elles seront ensuite à renouveler chaque mois.

Les caisses, après analyse, calculeront les cotisations dues sur la période, en informeront les employeurs et produiront un compte-rendu métier (CRM) permettant d'identifier les éventuelles anomalies déclaratives décelées. Les caisses adresseront aux entreprises dans un deuxième temps un appel de cotisations.

Ces données transmises par DSN seront également utilisées par les caisses pour calculer les droits à congés acquis par leurs salariés.

Les déclarations de salaires, les DNA, les signalements des périodes d'interruption d'activité et des départs de l'entreprise disparaîtront progressivement au profit de la DSN.

Seules quelques déclarations (demandes de congés et déclarations d'arrêts intempéries essentiellement) continueront à passer par les circuits actuels.

A NOTER : La réalisation de DNA 2022 (correspondant à la période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022) sera encore nécessaire, les données de l'année civile 2021 n'étant pas encore transmises en DSN.

Formation professionnelle

Une des principales nouveautés DSN 2022 concerne le recouvrement de la CUFPA (Contribution Unique Formation Professionnelle et Apprentissage), qui regroupe la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage.

A compter du 1^{er} janvier 2022, la collecte de ces deux cotisations sera réalisée par les URSSAF ou par la MSA. Le calcul se fera **au mois le mois**, avec une collecte mensuelle.

A NOTER : Malgré ce transfert de compétence en matière de recouvrement, les OPCO resteront les interlocuteurs des employeurs en matière d'accompagnement et de conseil de proximité sur les dispositifs de la formation professionnelle ainsi que pour le sujet des dépenses et remboursements des actions de formation.

Ce nouveau mode de recouvrement concernera :

- **La part principale de la taxe d'apprentissage**, au taux de 0,59 %,
- **Le CPF-CDD**, au taux de 1 % ;
- **La Contribution légale à la Formation Professionnelle**, au taux de 0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés et au taux de 1 % pour les employeurs de 11 salariés et plus.

Les contributions conventionnelles de formation professionnelle seront et jusqu'en 2024 à verser directement aux OPCO ; les versements volontaires resteront également gérés par les OPCO.

Seront également à déclarer chaque année en DSN :

- **Le solde de la taxe d'apprentissage de l'année N** qui sera exigible en mai N + 1, à l'occasion de la DSN d'avril à souscrire pour le 5 ou 15 mai,
- **La contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSTA)**, due par les employeurs de 250 salariés et plus, n'ayant pas un quota minimum d'alternants à l'effectif. Lorsqu'elle sera due, cette contribution supplémentaire sera exigible et déclarée en avril N + 1 (paie de mars).

A NOTER : A compter du 1^{er} janvier 2022, aucune TVA ne sera due auprès de l'URSSAF ou de la MSA sur les contributions de formation professionnelle (Contribution Formation Professionnelle, CPF-CDD) et sur la taxe d'apprentissage (part principale, solde et contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage).

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2022, les CDD se poursuivant par des CDI ne seront plus exonérés de la contribution au CPF-CD (assujettissement mensuel des CDD). Il sera de même pour les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaires.

Enfin, jusqu'au 31 décembre 2021, les employeurs d'un ou de plusieurs apprentis étaient exonérés de taxe d'apprentissage si leur masse salariale était inférieure à 6 fois le SMIC sur l'année civile.

Cependant, cette exonération auparavant calculée sur une base annuelle, va devenir mensuelle à compter du 1^{er} janvier 2022. **Le palier de 6 fois le SMIC et la présence d'apprentis au sein de l'effectif seront donc appréciés mensuellement, en prenant en compte le mois précédent par rapport à la période d'emploi considérée.**

A titre d'exemple, pour la période de mars 2022, l'exonération serait appliquée ou non en fonction de la présence d'apprentis et de la masse salariale globale de février 2022.

Pour plus d'information sur cette réforme, nous vous invitons à vous reporter au Guide des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage mis en ligne par l'URSSAF.

https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/CFPTA-Guide_Declarant.pdf

ARTICLE 7 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UN TEMPS INCONTOURNABLE POUR LES EMPLOYEURS

Le 1^{er} octobre 2021 marque la fin de plusieurs mesures transitoires liées à la gestion de la crise sanitaire de la Covid-19 y compris en ce qui concerne les dérogations liées aux entretiens professionnels.

Pour rappel sur le contexte réglementaire des entretiens professionnels :

L'employeur doit faire bénéficier chaque salarié tous les 2 ans, appréciés de date à date, d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Le salarié est informé de ce droit lors de l'embauche.

L'entretien professionnel est consacré à **l'examen de ses perspectives d'évolution, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, l'activation du CPF, les abondements de l'employeur à ce compte et le conseil en évolution professionnelle.**

Il doit également être systématiquement proposé au salarié à son retour après une des absences suivantes : congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie et mandat syndical. Dans ces situations, l'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, avant la reprise de poste. Pour certains congés (proche aidant, solidarité familiale), l'entretien doit aussi avoir lieu avant le départ du salarié.

Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, un entretien dresse un état des lieux récapitulant le parcours professionnel de l'intéressé. Cet entretien permet également à l'employeur de s'assurer que ses obligations sont remplies.

Cette obligation de bilan a été créée par la loi du 5 mars 2014. Il en résulte que pour de nombreux salariés, le terme de cette période de 6 ans était en 2020.

Des obligations allégées en période de COVID-19 :

L'ordonnance du 2 décembre 2020 et la loi du 31 mai 2021 ont adapté les dispositions relatives à l'entretien professionnel pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de la Covid-19.

Ainsi :

- Les entretiens professionnels prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021 ont pu être réalisés jusqu'au 30 juin 2021.
- Les dispositions qui prévoyaient un abondement correctif au CPF du salarié, si celui-ci n'avait pas bénéficié des obligations prévues, ont été suspendues jusqu'au 30 septembre 2021. Aucune sanction ne pouvait s'appliquer jusqu'à cette date.

Depuis le 1^{er} octobre 2021, les obligations s'appliquent à nouveau.

Quelles sont ces obligations et sanctions associées ?

Les lois ayant évolué entre 2014 et 2018, il existe deux possibilités pour les employeurs pour justifier de leurs obligations :

1) Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle. Cette option est possible pour tous les entretiens d'état des lieux qui ont été organisés jusqu'au 30 septembre 2021.

2) Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».

Le droit d'option permet ainsi d'adapter individuellement le choix de la règle appliquée dans le cas où l'employeur, pour les entretiens effectués jusqu'au 30 septembre 2021, respectaient la norme de 2018 pour une partie de ses salariés et la norme de 2014 pour les autres.

A compter du 1^{er} octobre 2021, seule l'option 2 sera applicable.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur devra abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié de 3000 €.

Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail ?

L'abondement pour défaut de réalisation des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le compte personnel du salarié. Le versement est effectué dans le cadre des contributions au titre de la formation professionnelle.

Pour les manquements constatés sur la période de mars 2014 à septembre 2021, l'abondement correctif devra donc être effectué à partir du 1^{er} octobre 2021 et avant le 1^{er} mars 2022, date limite de versement du solde de la contribution à la formation professionnelle. Un décret du 30 décembre 2021 prolonge ce délai d'un mois et fixe la date limite de transmission des informations et de paiement de l'abondement au 31 mars 2022, pour les entretiens sexennaux qui devaient se dérouler en 2020 et 2021.

Pour les entretiens dont l'échéance arrive depuis le 1^{er} janvier 2022, l'employeur doit transmettre les informations et verser l'abondement au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de 6 ans, c'est-à-dire l'entretien sexennal.

Le contrôle de cette obligation est susceptible d'être réalisé par les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS (ex DIRECCTE) comme le prévoit l'article L. 6323-13 du code du travail. En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise est mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire.

A défaut, l'entreprise verse au Trésor Public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100%.

JURISPRUDENCE –

TELETRAVAIL : LA POSSIBILITE DE POUVOIR IMPOSER LE RETOUR EN PRESENTIEL

Le 10 septembre dernier, la Cour d'Appel de Lyon a rendu une décision (arrêt du 10 septembre 2021 n°18/08845) tout à fait d'actualité sur la réversibilité du télétravail.

Rappelons que le télétravail est mis en place, soit par accord collectif, soit par 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, un salarié et un employeur peuvent convenir de recourir au télétravail et doivent dans ce cas précis, formaliser leur accord par tous moyens.

En l'espèce, une salariée avait, au retour de son congé de maternité, signé un avenant à son contrat de travail le 1^{er} juillet 2015 lui permettant de télétravailler. Cet avenant stipulait qu'il lui était accordé à titre exceptionnel de travailler à son domicile. Le 17 octobre 2016, la société a demandé à la salariée de revenir travailler sur site sous un délai de prévenance d'un mois, considérant que le télétravail n'était plus envisageable tant en termes d'efficacité que de contrôle de la durée du travail. La salariée n'a pas réintégré son poste en présentiel à l'expiration du délai de prévenance. Son employeur par courrier recommandé avec AR lui a accordé un nouveau délai, pour réintégrer son poste sur site. Face au refus persistant de la salariée, la société a procédé à son licenciement pour motif disciplinaire, ayant fait l'objet d'une contestation par la suite par la salariée.

La Cour d'Appel de Lyon dans son arrêt du 10 septembre confirme le jugement du conseil de prud'hommes qui avait jugé le **licenciement sans cause réelle et sérieuse** selon la motivation suivante : l'employeur n'avait **pas apporté dans l'avenant** au contrat de travail de précision sur les conditions d'exercice du télétravail, notamment sur sa durée ainsi que les **modalités selon lesquelles il pouvait y être mis fin**.

De plus, elle considère que le terme « exceptionnel » ne signifie pas pour autant que les parties ont entendu conférer un caractère « provisoire avec une date butoir » mais seulement que l'employeur a accepté "de façon exceptionnelle" l'activité en télétravail.

Aussi, la Cour considère que l'employeur ne pouvait modifier cette organisation sans l'accord préalable et exprès de la salariée pour mettre fin au télétravail.

Enfin, la Cour rappelle que le fait pour un salarié de refuser une modification de son contrat de travail, en dehors de la procédure de modification pour motif économique, ne peut justifier en lui-même un licenciement pour motif disciplinaire, et ce même si la modification du contrat a un motif légitime.

A ce jour, l'article L.1222-9 du code du travail issu de la loi du 29 mars 2018 dispose que **l'accord collectif ou la charte** élaborée par l'employeur doit contenir :

1. Les **conditions de passage en télétravail et les conditions de retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
2. Les **modalités d'acceptation par le salarié** des conditions de mise en, œuvre dutélétravail ;
3. Les **modalités de contrôle du temps** de travail ou de régulation de **la charge de travail** ;
4. La détermination, des **plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
5. Les **modalités d'accès des travailleurs handicapés** à une organisation en télétravail

Si le code du travail dans sa version actuelle n'apporte aucune précision sur les clauses contractuelles obligatoires lorsque le télétravail est mis en place par un accord individuel entre l'employeur et le salarié, il paraît plus que **nécessaire de prévoir les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail.**

La clause au contrat devra notamment prévoir **les cas permettant d'actionner la réversibilité** mais **également le délai de prévenance** à respecter compte tenu de l'atteinte que la mise en œuvre de la réversibilité peut avoir sur la vie personnelle du salarié.

Certes, n'est pas visé ici le télétravail exceptionnel imposé par la crise sanitaire, il n'en demeure pas moins que le télétravail tend à se développer de manière pérenne au sein des entreprises.

Dans ce contexte, il importe **donc d'être particulièrement vigilant sur la rédaction de l'éventuel avenant au contrat de travail prévoyant le recours au télétravail.** Enfin, il est **préférable d'opter** plutôt, lorsque cela est possible, **pour le recours au télétravail dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte**, lesquels peuvent être révisés ou dénoncés par l'employeur, sans que les modifications apportées ne nécessitent l'accord préalable et exprès du salarié.

BREVES

SMIC

Au 1^{er} janvier 2022, le Smic est revalorisé de 0,9 % pour atteindre 10,57 € par heure (contre 10,48 € par heure depuis le 1^{er} octobre 2021), soit 1 603 € bruts par mois sur la base de la durée légale du travail de 35 heures de travail hebdomadaire.

Plafond de Sécurité Sociale

Le montant du plafond de la Sécurité sociale ne change pas pour l'année 2022. Le plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2022 est identique à celui de 2021, soit 41 136 € (3 428 € mensuel).

Attestation POLE EMPLOI

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la seule modalité déclarative acceptée pour l'attestation employeur sera la transmission du signalement de fin de contrat de travail unique (FCTU) véhiculé par la DSN.

Titres-restaurant

Dans les restaurants uniquement, le plafond journalier des tickets-restaurant est maintenu à 38 € jusqu'au 28 février 2022. L'utilisation des titres-restaurant le week-end et les jours fériés y est également possible jusqu'à fin février 2022.

N°64
JANVIER 2022



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

165, rue Marius et Ary Leblond
97410 SAINT-PIERRE
LA REUNION
Tél : 0262 852 000
E-mail : contact@jhp.fr

www.jhp.fr

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL

Member of
Allinial
GLOBAL®