



ACTU SOCIALE

N° 79

SOMMAIRE

I. Agenda social	2
I. La LFSS pour 2022 est publiée au JO	7
II. Publication de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle	8
III. Précisions du BOSS sur la prise en charge des tests de dépistage Covid-19 au titre des frais professionnels	9
IV. Mise à jour du protocole sanitaire applicable en entreprise	10
V. Entretiens sexennaux : fixation de la date de versement de l'abondement correctif au CPF.....	11
VI. Publication du décret « poussières »	12
VII. Jurisprudence	13

Toute l'équipe d'Ucaplast vous présente ses meilleurs vœux pour la nouvelle année.

Contacts :

Ucaplast

Tél : 01 55 78 28 98

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Février 2022	
Au plus tard le 7 février	➤ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en janvier et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier. ➤ Contribution à la formation professionnelle Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD (compte personnel de formation pour les salariés en contrats à durée déterminée) dues au titre de janvier 2022. ➤ Taxe d'apprentissage Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de janvier 2022. ➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS pour les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, excepté pour les professionnels libéraux et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Au plus tard le 11 février	➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt de la déclaration d'échange de biens (DEB) entre États membres de l'UE et de la déclaration européenne de services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en janvier 2022.

**Au plus tard
le 15 février**

➤ **Employeurs de 50 salariés et plus**

Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en février et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.

➤ **Employeurs de moins de 50 salariés**

Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de janvier.

Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de janvier 2022 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de janvier 2022.

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de janvier 2022 ;

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de janvier 2022.

➤ **Tous contribuables**

Paieement au centre des finances publiques (ou par voie dématérialisée) des impôts autres que l'impôt sur le revenu mis en recouvrement en décembre 2021.

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2021**

Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.

➤ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en janvier 2022**

	Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➤ Personnes ayant participé à la conclusion d'un contrat de prêt en 2021 Dépôt de la déclaration (2062) à la Direction des services fiscaux lorsque le montant en principal du contrat de prêt excède 760 €. ➤ Personnes ayant versé en 2021 des revenus de capitaux mobiliers Dépôt de la déclaration IFU (2561) par voie électronique au service « Tiers déclarant » de la Direction générale des impôts dont elles relèvent, en mode EFI ou par TELE-TD. ➤ Sociétés ayant prélevé, en janvier 2022, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Télédéclaration à la direction des impôts des non résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779). ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en janvier 2022, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2021 est supérieur à 10 000 €.
Au plus tard le 21 février	➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 7 du mois).
Au plus tard le 25 février	➤ Contributions AGIRC-ARRCO Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de janvier 2022.
Au plus tard le 28 février	➤ Locataires d'emplacements d'affichage Dépôt de la déclaration (2061) auprès du service des impôts des entreprises, lorsque les loyers versés en 2021 à un même bénéficiaire excèdent 76 € par an.

	➤ Propriétaires de locaux à usage de bureaux, de locaux commerciaux ou de stockage en Île-de-France Déclaration (6705 B) au centre des finances publiques du lieu de situation des locaux imposables et versement de la taxe annuelle. ➤ Taxe d'apprentissage (moins de 11 salariés) Paieement à l'OPCO du solde et régularisation de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de 2021, compte tenu de l'acompte de 40 % qui devait être versé avant le 15 septembre 2021 s'il était au moins égal à 100 €. ➤ Taxe d'apprentissage (11 salariés et plus) - paieement à l'OPCO du solde et régularisation de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de 2021, compte tenu des acomptes de 60 % et de 38 % qui devaient être respectivement versés avant le 1^{er} mars 2021 et le 15 septembre 2021 ; - pour les employeurs de 250 salariés et plus concernés, paieement à un OPCO de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage due au titre de 2021. ➤ Contribution à la formation professionnelle (moins de 11 salariés) Versement à un OPCO du solde et régularisation de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de 2021, compte tenu de l'acompte de 40 % qui devait être versé avant le 15 septembre 2021 s'il était au moins égal à 100 €. ➤ Contribution à la formation professionnelle (11 salariés et plus) - versement à un OPCO du solde et régularisation de la contribution à la formation professionnelle due au titre de 2021, compte tenu des acomptes de 60 % et de 38 % qui devaient être respectivement versés avant le 1^{er} mars 2021 et le 15 septembre 2021 ; - versement à un OPCO de la contribution 1 % CPF-CDD due au titre de 2021. ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2021 Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.
Dates variables Du 15 au 24	➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires Dépôt des déclarations et paieement par voie électronique au service des impôts des entreprises : - régime réel normal (si la somme payée en 2021 a excédé 4 000 €) ou régime réel simplifié (avec option pour le paieement mensuel) : déclaration (CA3) et paieement par voie électronique des taxes afférentes au mois de janvier 2022 ; - régime des acomptes provisionnels : - téléversement de l'acompte de janvier 2022 et remise de la déclaration correspondante, - déclaration (CA3 et bulletin 3515) et paieement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de décembre 2021.

--	--

Attention : À compter du 1^{er} janvier 2022, l'Urssaf sera chargée de collecter les contributions de formation professionnelle et de taxe d'apprentissage.

Il est important de noter 3 changements qui interviendront à cette même date :

- L'Urssaf devient l'interlocuteur unique pour la déclaration et le paiement des contributions ;
- L'entreprise devra réaliser ses déclarations via la DSN (déclaration sociale nominative)
- La périodicité de déclaration est modifiée : elle devient mensuelle pour la CFP, la contribution au CPF-CDD, et la part principale de la taxe d'apprentissage. Toutefois, la périodicité demeure annuelle pour le solde de la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Vous trouverez ci-dessous des documents d'information à destination des entreprises :

- OPCO 2i : <https://www.opco2i.fr/nous-connaître/les-actualités-et-evenements/des-opco-a-lurssaf-transfert-de-la-collecte-des-contributions-a-la-formation-professionnelle-des-janvier-2022/>
- URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe.html>
<https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe/documentation.html>

Ccn Caoutchouc

Négociations à venir :

- Agenda social ;
- Minima.

Négociations à venir :

- Classifications

Ccn Plasturgie

Négociations terminées :

L'arrêté d'extension du 17 décembre 2021 de l'accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades est publié au JO du 23 décembre 2021.

Par conséquent, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de l'accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'extension des effets de l'accord prend effet à compter de la date de publication de l'arrêté, soit le **23 décembre 2021**.

Voici le lien pour accéder à l'arrêté d'extension : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044548544>

Ccn Commerces De Gros

Négociations en cours :

- Négociation salaires
- Accord formation professionnelle
- Information sur la garantie prévoyance en cas de chômage partiel

I. La LFSS pour 2022 est publiée au JO

La Loi de financement de la sécurité social (LFSS) pour 2022 est publiée au JO du 24 décembre 2021.

Voici les principales mesures qu'elle comporte :

➤ Arrêts de travail dérogatoires

LFSS 2022 vient prolonger automatiquement, à compter du 1^{er} janvier 2022 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, le dispositif des arrêts de travail dérogatoires pour la partie « sécurité sociale ».

Cependant, un décret pourra, en fonction de la situation sanitaire, y mettre fin de façon anticipée.

La loi permet aussi au gouvernement, au cours de l'année 2022, de modifier par ordonnances le cadre législatif des arrêts de travail dérogatoires.

➤ Activité partielle

Les règles provisoires sur le régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle sont prolongées pour les périodes d'emploi de 2022.

➤ Aides au paiement des cotisations

La LFSS 2022 donne la possibilité aux employeurs éligibles aux aides au paiement des cotisations « covid 2 » et « covid 3 » d'imputer le solde du montant d'aide sur les cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2022.

➤ Mesures sur le congé de proche aidant :

La LFSS vient organiser le renforcement, au 1^{er} janvier 2023 au plus tard, de l'indemnisation du congé de proche aidant en permettant l'élargissement du bénéfice de l'allocation (Ajpa) et la revalorisation du montant de l'Ajpa et de l'AJPP chaque année au 1^{er} janvier, par référence au Smic rapporté à une valeur journalière et nette des prélèvements sociaux obligatoires

➤ Autres dispositions

S'agissant des autres mesures, la LFSS comporte aussi des dispositions concernant :

- l'ouverture de la retraite progressive aux salariés en forfait en jours et aux mandataires dirigeants salariés ;

- la possibilité, à compter de 2024, de recourir au titre emploi service entreprise (TESE) et au chèque-emploi associatif (CEA) pour des embauches occasionnelles ou de courte durée, même si l'employeur n'y recourt pas pour l'ensemble de ses salariés ;
- la possibilité pour les plateformes de mobilité (VTC et livraison) de proposer à leurs travailleurs des garanties collectives de protection sociale complémentaire à partir de 2023.

(Loi 2021-1754 du 23 décembre 2021, JO du 24 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044553428>)

II. Publication de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été publiée le 26 décembre 2021.

➤ Index égalité

Pour mémoire, les entreprises et les UES (unités économiques et sociales) d'au moins 50 salariés sont dans l'obligation chaque année de mesurer l'écart global de rémunération femmes/hommes sur une période de 12 mois à partir d'une série d'indicateurs. Cet écart prend la forme d'un « index » (une note sur 100) que les entreprises publient sur leur site Internet.

Ladite loi vient renforcer cette obligation de publication des résultats en prévoyant notamment que l'ensemble des indicateurs calculé soit rendu public sur le site Internet du ministère du Travail (c. trav. art. L. 1142-8 modifié). L'entreprise devra également publier dans des communications externe et interne les mesures de correction qu'elle aura définies.

Dans l'hypothèse d'un score inférieur à 75 points sur 100, l'employeur devra fixer et publier les objectifs de progression de chacun de ces indicateurs.

Un décret viendra préciser l'ensemble de ces nouvelles dispositions.

En outre, la base de données économiques et sociales (BDESE) ne devra plus comporter une information partielle des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes mais l'ensemble de ces indicateurs sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs.

➤ Télétravail et femmes enceinte

Désormais, l'accord collectif ou à défaut la charte élaborée par l'employeur sur le télétravail en entreprise doit intégrer les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

➤ Quota dans les postes de direction

Cette loi insère également deux nouveaux articles dans le but d'assurer « une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes » (c. trav. art. L. 1142-11 à L. 1142-13 nouveaux).

Plus précisément, à compter du 1er mars 2027, les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis au moins 3 années consécutives devront disposer d'au moins 30% de femmes parmi les cadres dirigeants. Ce taux passera à 40% à compter de 2030.

Par ailleurs, les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation auront 2 ans pour rectifier leur situation. Elles devront publier au bout d'un an des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, elles pourront se voir appliquer une pénalité financière.

➤ **Versement du salaire sur un compte bancaire**

Le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire. Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Cette disposition entre en vigueur un an après la publication de la présente loi, soit le 26 décembre 2022.

(Loi 2021-1774 du 24 décembre 2021, JO du 26)

III. Précisions du BOSS sur la prise en charge des tests de dépistage Covid-19 au titre des frais professionnels

Dans la continuité du ministère du travail, le BOSS est venu éclaircir quelques points s'agissant de la prise en charge des tests covid-19 au titre des frais professionnels.

Pour mémoire, le ministère du travail avait déjà précisé que le coût d'un test de dépistage de covid-19 payant ne constitue pas un frais professionnel.

La Direction de la sécurité sociale se rallie au positionnement du ministère du travail. Effectivement, le BOSS précise que lorsque qu'un salarié est soumis à l'obligation de présenter un « passe sanitaire » pour exercer son activité professionnelle dans certains lieux (notamment dans le secteur de l'hôtellerie-restauration), les frais engagés pour réaliser un test virologique ne constituent pas un frais professionnel, dans la mesure où l'obligation de détention d'un passe sanitaire porte sur l'ensemble des personnes qui fréquentent ces lieux. Si l'employeur décide de prendre ces frais en charge, le montant remboursé constitue un avantage en nature à intégrer dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

Cependant, le BOSS prévoit une exception, lorsqu'un salarié est soumis de manière ponctuelle à une obligation de présentation d'un test virologique négatif, dans le cadre d'une mission spécifique à la demande de son employeur (par exemple pour un déplacement professionnel à l'étranger pour lequel un tel test négatif est requis), et qu'il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test, alors le coût du test virologique constitue un frais professionnel. L'employeur est tenu de le rembourser. Ce remboursement ne donne pas lieu à cotisations et contributions sociales.

Pour illustrer ces propos, le BOSS énonce deux exemples :

1-Si un salarié doit se rendre dans un pays tiers qui exige un test et que la vaccination ne constitue pas un moyen de se soustraire à cette obligation, le coût du test constitue un frais professionnel.

2-Si un salarié doit effectuer un déplacement professionnel sur le territoire national, ce qui nécessite la présentation d'un passe sanitaire, les frais liés à un éventuel test virologique négatif ne constituent pas des frais professionnels. Si l'employeur décide de les prendre en charge, le montant remboursé constitue un avantage en nature.

(Actualité BOSS du 24 décembre 2021 ; BOSS, Frais professionnels, § 2300, 01/01/2022)

IV. Mise à jour du protocole sanitaire applicable en entreprise

Dans la continuité des annonces de Jean Castex du 27 décembre 2021, le ministère du travail a publié une nouvelle mouture du protocole sanitaire applicable en entreprise.

Ce nouveau protocole applicable dès le 3 janvier 2022, prévoit que "dans les circonstances actuelles de circulation élevée du virus et de l'apparition du variant Omicron, les employeurs fixent à compter du 3 janvier et pour une durée de trois semaines, un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent. Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à quatre jours par semaine."

S'agissant des mesures d'hygiène, sur le port du masque, sur la distanciation sociale, les règles restent inchangées.

Pour en savoir plus, voici le lien pour consulter la version actualisée du protocole sanitaire à appliquer à compter du 3/01/2022 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pne_actualisation_030122_v7.pdf

ATTENTION : Elisabeth Borne a annoncé le jeudi 30 décembre sur LCI, la mise en place d'une amende pour les entreprises qui ne joueront pas le jeu du télétravail. Cette amende pourra aller jusqu'à 1.000 euros par salarié dans la limite de 50.000 euros. Cette sanction sera introduite par un amendement dans le projet de loi sur le pass vaccinal.

Dernières déclarations et actualités à venir sur la question :

Suite au conseil de défense sanitaire du 20 janvier 2022, le Premier ministre a présenté en conférence de presse les mesures pour lever progressivement les restrictions :

24 janvier 2022 :

Le Premier ministre Jean Castex a rappelé que, sous réserve de la décision du Conseil constitutionnel attendue ce vendredi 22 janvier, **le Pass vaccinal entrera en vigueur le lundi 24 janvier 2022**, ce qui supposera de publier la loi et son décret d'application pendant le week-end.

Par conséquent à compter de cette date, hors cas de certificat de rétablissement, l'ensemble des français de 16 ans et plus devra justifier d'un schéma vaccinal complet pour aller dans les établissements ou les lieux nécessitant un Pass « activités ».

Par ailleurs, durant une période transitoire, le Premier ministre a indiqué qu'il sera permis, aux personnes qui feront leur première dose d'ici le 15 février, de bénéficier d'un Pass vaccinal valide, à deux conditions :

- faire leur 2ème dose un mois plus tard;
- dans l'intervalle, justifier d'un test négatif de moins de 24h.

2 février 2022

- **Levée des jauges dans les établissements accueillant du public assis** (stades, salles de concerts, théâtres...). Cependant, le port du masque reste obligatoire pour pouvoir accéder à ces lieux.
- **En entreprise, le télétravail ne sera plus obligatoire** mais restera recommandé. Cela prendra la forme d'une nouvelle mise à jour du protocole sanitaire. Il est important de rappeler que le Conseil d'État a précisé que le protocole « constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 » (CE 19 octobre 2020, n° 444809).
- **Fin de l'obligation du port du masque en extérieur.**

15 février 2022

- **Le délai d'injection du rappel vaccinal contre le Covid-19 sera réduit de 7 à 4 mois.**

16 février 2022

- Les **discothèques**, fermées depuis le 10 décembre, **pourront rouvrir dans le respect du protocole sanitaire.**
- Les **concerts debout** pourront reprendre dans le respect du protocole sanitaire.
- **La consommation sera à nouveau possible dans les stades, cinémas et transports**, de même que **la consommation debout dans les bars.**

Si les conditions sanitaires le permettent, le protocole scolaire sera allégé à la rentrée des vacances de février.

(Conférence de presse du Premier ministre du 20 janvier 2022)

V. Entretiens sexennaux : fixation de la date de versement de l'abondement correctif au CPF

Le décret du 30 décembre vient fixer l'échéance du versement de l'abondement correctif au Compte Personnel de Formation (CPF), avec une règle transitoire pour les entretiens reportés du fait de la crise sanitaire.

Pour rappel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les entreprises qui n'ont pas organisé l'entretien professionnel d'état des lieux (qui a lieu tous les 6 ans), doivent abonder le CPF du salarié d'un montant de 3000 euros.

Il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de verser cet abondement à la Caisse de dépôt et des consignations (CDC). La caisse se chargera, ensuite, d'alimenter le CPF du salarié.

L'employeur devra renseigner en ligne les informations nécessaires dans l'espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) (nom du salarié concerné, numéro de sécurité sociale, montant à attribuer), celles-ci étant destinées à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure la gestion du CPF.

S'agissant du moment de versement de la somme et la transmission des informations, cela doit être réalisé au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel pris en

compte pour apprécier la période de six ans (décret 2021-1916 du 30 décembre 2021, art. 1, 13° ; c. trav. art. R. 6323-3, IV nouveau).

Concernant la date d'application, les pouvoirs publics ont reporté au 1^{er} octobre 2021 l'application de ce mécanisme d'abondement correctif au CPF lié aux entretiens sexennaux qui devaient se tenir en 2020 et du 1^{er} janvier au 30 juin 2021.

Le ministère du travail avait, par ailleurs, préciser que cet abondement serait à verser à partir du 1^{er} octobre 2021 et avant le 1^{er} mars 2022 (date limite de versement du solde des contributions formation 2021).

Le décret prévoit, par dérogation à la règle générale pour les entretiens sexennaux qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, que la date limite de transmission des informations et de paiement de l'abondement est fixée au 31 mars 2022 (décret 2021-1916 du 30 décembre 2021, art. 4, III).

(Décret 2021-1916 du 30 décembre 2021, art. 1, 13° et art. 4, III, JO du 31)

VI. Publication du décret « poussières »

Un décret du 23 décembre 2021 révisé à la baisse les niveaux des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.

En effet, le décret précise pour les utilisateurs de locaux à pollution spécifique :

- une période transitoire du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023 pendant laquelle les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par un salarié, évaluées sur une période de 8 heures, ne devront pas dépasser respectivement 7mg par mètre cube d'air (au lieu de 10 actuellement) et 3,5 (au lieu de 5) ;
- de descendre, à compter du 1^{er} juillet 2023, aux niveaux des concentrations moyennes de 4mg par m³ pour les poussières totales et de 0,9mg par m³ pour les poussières alvéolaires, sous réserve des travaux rendus par la commission ad hoc dont la mission est explicitée ci-dessous ;
- la mise en place d'une commission qui sera chargée de procéder à la réévaluation des différentes nouvelles concentrations, dont les valeurs de 4mg et 0,9mg par m³. Cette commission devra rendre son étude dans un délai maximal d'un an à compter de son installation.

En outre, le décret énonce que ces nouvelles dispositions ne sont pas applicables :

- Aux opérations de construction ou d'aménagement de bâtiments pour lesquelles la demande de permis de construire est antérieure au 1^{er} janvier 2022 ;
- Aux opérations n'exigeant pas un permis de construire dont le début des travaux est antérieur à cette même date.

Rappel : l'article R.4222-3 4° du code du Travail vient définir les locaux à pollution spécifique. Il s'agit des « locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides autres que celles qui sont liées à la seule présence humaine ainsi que les locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et locaux sanitaires ».

(Décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique)

VII. Jurisprudence

➤ **Pas de représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**

En vertu de l'article L.2143-22 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le mandat de représentant syndical (RS) au CSE revient au délégué syndical (DS). Il n'est donc pas possible pour une organisation syndicale de désigner un représentant syndical distinct du DS. Elle récupère ce droit en cas de carence (Cass. Soc. 1^{er} avril 1998 n°86-60442). Mais dans les entreprises de moins de 50 salariés, le DS est nécessairement un élu au CSE, mandat non cumulable avec celui de RS. Pour remédier à cet imbroglio, un arrêt du 8 septembre a posé pour principe qu'un RS au CSE ne peut être désigné dans les entreprises de moins de 50 salariés

(Cass. soc., 8 septembre 2021, n° 20-13.694 FS-B)

➤ **Pas de rupture conventionnelle collective pour un site qui ferme**

Le 20 octobre 2021, la cour administrative d'appel de Versailles a jugé qu'une rupture conventionnelle collective est incompatible avec une fermeture de site. Dans ces circonstances, le caractère volontaire du départ des salariés n'est pas assuré alors qu'il s'agit de l'essence même du dispositif.

Une société divisée en 14 établissements avait conclu une rupture conventionnelle collective (RCC) visant l'un de ces établissements, par accord collectif majoritaire avec trois syndicats. Cet accord avait ensuite été validé par l'administration.

Un syndicat, non-signataire de l'accord de RCC, avait saisi le juge administratif afin qu'il annule la décision de validation de l'administration. Il soutenait que l'accord s'inscrivait dans le projet de fermeture totale de l'établissement qu'il visait et donc, qu'il n'était pas exclusif de tout de licenciement. Après avoir essuyé un rejet du tribunal, la cour administrative d'appel lui a donné gain de cause.

(CAA Versailles, 20 octobre 2021, n° 21VE02220)

➤ **Forfait-jours : de nouvelles précisions sur la sanction de l'inexécution des garanties conventionnelles**

La Cour de cassation pose pour principe que l'inexécution par l'employeur des dispositions de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés en forfait-jours n'entraîne pas l'inopposabilité de cet accord à l'égard de ces derniers, lesquels pourront ainsi s'en prévaloir pour faire constater que leur convention individuelle est privée d'effet. En revanche, ajoute la Haute juridiction, un syndicat n'est pas recevable à agir, au nom de l'intérêt collectif de la profession, pour obtenir la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles des salariés concernés. Ainsi, il appartient à chaque salarié d'intenter, en conséquence de l'action engagée par le syndicat sur le fondement de l'intérêt collectif, son action individuelle et de justifier de la réalité des droits invoqués et ce, dans le respect du délai de prescription applicable.

(Cass.soc., 15 décembre 2021, n° 19-18.226)