



ACTU SOCIALE

N° 81

SOMMAIRE

I. Agenda social	2
I. APLD : Prolongation de la période de bénéfice	7
II. APLD : Report de la date de transmission des accords collectifs et des documents unilatéraux ...	8
III. APLD : Nouveaux taux pour l'allocation remboursée à l'employeur.....	8
IV. La BDESE remplace la BDES.....	9
V. Renouvellement du congé de présence parentale : modalités d'application	11
VI. Modification rétroactive de la charte du cotisant contrôlé	12
VII. L'offre de service des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) est déterminée.....	13
VIII. Publication des décrets sur le suivi médical de certains travailleurs et les missions des professionnels de santé	13
IX. Publication des décrets sur le suivi médical de certains travailleurs et les missions des professionnels de santé	14
X. Jurisprudence	15

Contacts :

Ucaplast

Tél : 01 55 78 28 98

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – JUIN 2022	
Au plus tard le 6 juin	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus<ul style="list-style-type: none">○ Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en mai ;○ Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu :<p>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 mai.</p> ➤ Contribution à la formation professionnelle<p>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 dues au titre de mai 2022.</p> ➤ Taxe d'apprentissage<p>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 mai 2022.</p> ➤ Employeurs et travailleurs indépendants<p>Paiement 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, sauf pour les professions libérales et avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</p>
Au plus tard le 8 juin	<ul style="list-style-type: none">➤ Tous contribuables<p>Déclaration des revenus 2021 (2042 et déclarations annexes), notamment l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n^{os} 55 à 974/ 976.</p>
Au plus tard le 13 juin	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires<p>Dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) entre membres de l'UE, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mai 2022.</p>
Au plus tard le 14 juin	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM)

	<p>Déclaration (3350 et, le cas échéant, 3350 A) pour chaque établissement et paiement au service des impôts des entreprises du lieu d'établissement.</p>
<p>Au plus tard le 15 juin</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises de 50 salariés et plus <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en juin et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises de moins de 50 salariés <p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de mai.</p> <p>Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de mai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu <p>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 mai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contribution à la formation professionnelle <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 mai 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 mai 2022. ➤ Taxe d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 mai 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 mai 2022. ➤ Tous contribuables <p>Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en avril 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 28 février 2022 <p>Télèrèglement du solde de liquidation de l'IS et de contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés <p>Télérèglement de l'acompte d'IS (si l'IS de référence excède 3 000 €) ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt exigible pour cet exercice.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises redevables de la CFE-IFER <p>Paiement par télérèglement de l'acompte de CFE 2022 égal à 50 % des cotisations 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises assujetties à la taxe sur les salaires <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en mai 2022, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2021 est supérieur à 10 000 €.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mai 2022 <p>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.</p> <p>Télédéclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.</p> <p>Télédéclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés ayant prélevé, en mai 2022, une retenue à la source sur des revenus mobiliers <p>Télédéclaration à la direction 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).</p>
<p>Au plus tard le 20 juin</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs et travailleurs indépendants <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date.</p>
<p>Au plus tard le 27 juin</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ . Contributions AGIRC-ARRCO <p>Pour les employeurs payant leurs cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mai 2022.</p>

<p>Au plus tard le 30 juin</p>	<p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mars 2022</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>
<p>Dates variables Du 15 au 24</p>	<p>➤ . Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Auprès du service des impôts des entreprises par voie électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régime réel normal si la somme payée en 2021 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de mai 2022 ; - régime réel simplifié pour les redevables ayant opté pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mai 2022 ; - régime des acomptes provisionnels : <ul style="list-style-type: none"> - déclaration CA 3 et paiement par voie électronique de l'acompte du mois de mai 2022 ; - déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'avril 2022.

➤ **Ccn Caoutchouc**

Négociations en cours :

- Classifications

Négociations à venir :

- Accord CQP (certificat de qualification professionnel)

Négociations terminées :

- Agenda social
- Accord salaires 2022 :

Un accord national sur les salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour l'année 2022 a été signé le 15 mars dernier par le SNCP, Ucaplast, la CFDT et la CFE-CGC.

L'accord relève le coefficient **T 130** de 1555 euros à **1610 euros** et la valeur du point de 6,30 euros à **6,55 euros**, le point de raccordement restant inchangé.

A titre exceptionnel, cet accord entrera en vigueur le 5 mai 2022 (lendemain de l'expiration du délai d'opposition) et **s'appliquera de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2022** pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires (entreprises adhérentes à Ucaplast ou/et au SNCP).

De plus, un arrêté du 19 avril 2022 revalorise, **à compter du 1^{er} mai 2022, le SMIC mensuel brut à hauteur de 1 645,58 euros** pour 151,67 heures (soit un SMIC horaire brut à 10,85€) et le **minimum garanti (MG) à hauteur de 3,86 euros**.

Cette revalorisation impacte les sept premiers coefficients de la grille (T 130 à T 190) en les plaçant en deçà du SMIC.

En conséquence, à compter du 1^{er} mai 2022, il conviendra de réajuster ces sept premiers coefficients de la nouvelle grille de salaire à hauteur de 1645,58€.

Il convient donc de distinguer **deux périodes** :

- **1^{ère} période allant du 1^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022 inclus** : Application de la grille de salaires issue de l'accord national du 15 mars 2022.

En pratique, lors de l'établissement des paies du mois de mai, il conviendra de comparer, pour chacun des quatre premiers mois de l'année 2022 (janvier, février, mars et avril) les salaires effectifs versés à vos salariés avec les salaires minima garantis tels qu'issus de l'accord national du 15 mars 2002.

Cette comparaison doit s'effectuer conformément aux dispositions de l'article 16.3 des Clauses communes de la Convention collective nationale du Caoutchouc.

Et, dans l'hypothèse où les salaires effectifs sont inférieurs aux salaires minima garantis, il conviendra d'opérer une régularisation sur la paie du mois de mai.

Nous attirons, par ailleurs, votre attention, sur l'incidence de la revalorisation rétroactive de la valeur du point sur la prime d'ancienneté.

- **2nd période débutant le 1^{er} mai 2022** : Application de la nouvelle valeur du SMIC pour les coefficients allant du 130 au 190 soit **1645,58 euros brut** (pour un horaire hebdomadaire de 35h).

Enfin, l'accord national du 15 mars 2022 contient une **clause de revoyure** stipulant qu' « *en d'augmentation du SMIC au cours de l'exercice 2022, les signataires conviennent de se rencontrer, dans un délai raisonnable, afin de discuter des possibilités d'ajustement de la grille des salaires minima conventionnels prévue à l'article 3 du présent accord* ».

Cette clause a été mis en œuvre suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022. Mais la séance de négociations du 12 mai n'a pas permis la signature d'un nouvel accord sur les minima garantis dans la branche du caoutchouc. Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations syndicales représentatives des employeurs seront toutefois amenées à se revoir en cas de nouvelle augmentation du SMIC au cours de l'année 2022.

Pour obtenir l'accord, vous pouvez contacter le service juridique d'Ucaplast.

- **Ccn Plasturgie**

Négociations terminées :

Un accord salaires a été signé dans la branche de la plasturgie entre Polyvia et la CDFT, FO et la CFE-CGC. Le barème des salaires minima mensuels entrera en vigueur 30 jours calendaires après le dépôt de l'accord ou le 1^{er} jour du mois suivant si la date d'application intervient après le 15 du mois.

L'accord a été déposé le 19 avril, soit une date d'application au 20 mai (après le 15 du mois donc). Par conséquent, l'accord sera applicable de manière effective à **compter du 1^{er} juin 2022 pour les entreprises adhérentes de Polyvia**. Pour les autres entreprises, la mise en application se fera à la date de l'extension de l'accord.

Cependant, avec la revalorisation du SMIC au 1^{er} mai (**le SMIC mensuel brut est de 1 645,58 euros** pour 151,67 heures), les 3 premiers coefficients sont impactés. Ainsi, il convient de réajuster ces coefficients à hauteur de 1645,58€.

Pour obtenir l'accord, vous pouvez contacter le service juridique d'Ucplast.

➤ [Ccn Commerces De Gros](#)

Négociations en cours :

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

I. **APLD : Prolongation de la période de bénéfice**

Un décret du 8 avril 2022 vient prolonger de 12 mois la période de bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Par conséquent, les entreprises peuvent bénéficier du dispositif à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative :

- Dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non (anciennement 24 mois) ;
- Sur une période de référence de 48 mois (anciennement 36 mois).

Rappel : l'activité partielle de longue durée nécessite un accord collectif, signé au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche. Dans ce dernier cas, l'employeur élabore un document conforme aux stipulations de l'accord de branche.

(Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable)

Dans la branche du caoutchouc, l'accord APLD date du 21 avril 2021 (extension au JO du 31 juillet 2021) et aucun avenant n'a été signé pour le moment pour prolonger la période de bénéfice du dispositif spécifique d'APLD.

Dans la branche de la plasturgie, l'accord APLD date du 18 décembre 2020 (extension au JO du 27 mars 2021) et aucun avenant n'a été signé pour le moment pour prolonger la période de bénéfice du dispositif spécifique d'APLD.

Dans la branche des commerces de gros, l'accord APLD date du 8 janvier 2021 (extension au JO du 23 février 2021) et aucun avenant n'a été signé pour le moment pour prolonger la période de bénéfice du dispositif spécifique d'APLD.

II. APLD : Report de la date de transmission des accords collectifs et des documents unilatéraux

Une ordonnance du 13 avril 2022 vient prolonger la période de mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD).

Ledit texte reporte du 30 juin 2022 au 31 décembre 2022 la date jusqu'à laquelle les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD peuvent transmettre à l'autorité administrative des accords collectifs et documents unilatéraux pour validation ou homologation.

De plus, l'ordonnance prévoit la possibilité de transmettre à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, des avenants de révisions des accords collectifs ou des documents adaptant les documents unilatéraux.

Cette possibilité d'adaptation des termes d'un accord ou d'un document unilatéral d'APLD pendant toute sa durée, y compris après le 31 décembre 2022, permet à l'entreprise de prendre en compte l'évolution de sa situation économique pendant la crise.

(Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi)

III. APLD : Nouveaux taux pour l'allocation remboursée à l'employeur

Afin de tenir compte de l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022, un décret du 25 avril 2022 vient fixer les nouveaux taux pour les allocations remboursées aux employeurs dans le cadre de l'activité partielle et de l'APLD.

➤ **Activité partielle de droit commun**

Pour rappel, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle remboursée aux entreprises est de 36 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (c. trav. art. D. 5122-13).

A compter du 1^{er} mai 2022 pour les heures chômées, le décret relève le taux horaire minimal de l'allocation « employeur » de 7,53 € à 7,73 € (soit environ 90 % du SMIC net) (décret 2022-654 du 25 avril 2022, art. 1, JO du 26 ; c. trav. art. D. 5122-13 modifié).

➤ **Activité partielle pour « garde d'enfant » ou « personne vulnérables » et APLD**

A compter du 1^{er} mai 2022, le taux plancher horaire de l'allocation remboursée à l'employeur passera de 8,37 à 8,59 € dans les deux situations suivantes :

- l'activité partielle « garde d'enfant » ou « personnes vulnérables » (décret 2022-654 du 25 avril 2022, art. 3 ; décret 2020-1786 du 30 décembre 2020, art. 9 modifié), rappelons que l'indemnité du salarié et l'allocation de l'employeur sont toutes deux calculées au taux de 70 % ;

- l'activité partielle de longue durée (décret 2022-654 du 25 avril 2022, art. 2 ; décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 7 modifié), dans ce cas, l'allocation de l'employeur est calculée au taux de 60 % et l'indemnité du salarié au taux de 70 %.

➤ **Indemnité minimale due au salarié**

Le décret ne prévoit pas de montant minimum. Cependant, au regard de la règle de la rémunération mensuelle minimale (hors cas des salariés payés en pourcentage du SMIC), les employeurs doivent verser aux salariés en activité partielle ou en APLD une indemnité minimale égale au SMIC net, soit environ 8,59 € par heure indemnisable au 1^{er} mai 2022 (à Mayotte, 7,46 €).

(Décret 2022-654 du 25 avril 2022, JO du 26)

IV. La BDESE remplace la BDES

Un décret du 26 avril 2022 vient préciser les informations environnementales que doit comporter à titre supplétif la base de données économiques, sociales et environnementales.

Le texte tire les conséquences de la loi climat et résilience du 22 août 2021 qui intègre la question environnementale dans les missions et prérogatives des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

En effet, le décret renomme la base de données en base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et le congé de formation économique, sociale et syndicale devient le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Il précise également les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE. Pour finir, le texte met en cohérence certains indicateurs de cette base de données.

Il est à noter que le nombre d'indicateurs diffère selon que l'entreprise compte moins de 300 salariés ou 300 salariés et plus (c. trav. art. R. 2312-8 et R. 2312-9).

Nouveaux indicateurs environnementaux de la BDESE « supplétive » (en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21)	
I) Nouvelle rubrique « Environnement » (1) (entreprise de moins de 300 salariés)	
Politique générale en matière environnementale	1. Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
Économie circulaire	<ul style="list-style-type: none">• Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux et faisant l'objet d'une émission du bordereau de suivi de déchets (c. envir. art. R. 541-8 et R. 541-45)• Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none">• Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre• Bilan des émissions de gaz à effet de serre (c. envir. art. L. 229-25) ou bilan simplifié imposé par la loi de finances pour 2021 pour les

	entreprises ayant bénéficié des crédits du Plan de relance et non soumises au bilan précité (loi 2020-1721 du 29 décembre 2020, art. 244, JO du 30)
II) Nouvelle rubrique « Environnement » (1) (entreprise d'au moins 300 salariés)	
<u>A - Pour les entreprises soumises à la déclaration de performance extra-financière (c. com. art. 225-105)</u>	
Politique générale en matière environnementale	<ul style="list-style-type: none"> • Informations environnementales présentées dans la déclaration
Économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux et faisant l'objet d'une émission du bordereau de suivi de déchets (c. envir. art. R. 541-8 et R. 541-45)
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan des émissions de gaz à effet de serre (c. envir. art. L. 229-25) ou bilan simplifié imposé par la loi de finances pour 2021 pour les entreprises ayant bénéficié des crédits du Plan de relance et non soumises au bilan précité (loi <u>2020-1721</u> du 29 décembre 2020, art. 244, JO du 30)
<u>B - Pour les entreprises non soumises à la déclaration de performance extra-financière (c. com. art. 225-105)</u>	
Politique générale en matière environnementale	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
Économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux et faisant l'objet d'une émission du bordereau de suivi de déchets (c. envir. art. R. 541-8 et R. 541-45) • Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre • Bilan des émissions de gaz à effet de serre (c. envir. art. L. 229-25) ou bilan simplifié imposé par la loi de finances pour 2021 pour les entreprises ayant bénéficié des crédits du Plan de relance et non

soumises au bilan précité (loi 2020-1721 du 29 décembre 2020, art. 244, JO du 30)

(1) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i. e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau

(Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales)

V. Renouvellement du congé de présence parentale : modalités d'application

Un décret du 28 avril 2022 vient préciser les modalités de renouvellement anticipé du congé de présence parentale ainsi que les règles d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale.

Pour rappel, le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié, sans conditions d'ancienneté dont l'enfant à charge d'au plus 16 ans (voir 20 ans dans certains cas) :

- est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ;
- rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. (c. trav. art. L. 1225-62).

La période maximale pendant laquelle un salarié peut pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap bénéficier des jours de congé de présence parentale est fixée à 3 ans.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (c. trav. art. D. 1225-16)

Sous conditions, au-delà de la période initiale de 3 ans, le salarié peut bénéficier à nouveau d'un congé de présence parentale, en cas de rechute, de récurrence ou d'état inchangé.

Concernant la situation du salarié durant le congé, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est pas rémunéré, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

La loi du 15 novembre 2021 est venue préciser que le salarié ayant atteint le plafond de 310 jours de congé avant l'expiration de la période de 3 ans peut, à titre exceptionnel et par dérogation, bénéficier d'un renouvellement de son congé au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident (c. trav. art. L. 1225-62 ; loi 2021-1484 du 15 novembre 2021, JO du 16).

Ce renouvellement ne peut intervenir qu'une seule fois. Ce renouvellement ne peut intervenir qu'à la condition de présenter un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et doit être confirmé par l'accord explicite du service du contrôle médical de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Deux décrets précisent les modalités d'application de ce renouvellement.

➤ **Décisions de la CPAM et de la CAF**

Le décret 2022-733 précise, dans le cas d'une demande de renouvellement de la demande d'AIJPP que le silence gardé par le service du contrôle médical de la CPAM jusqu'au dernier jour du deuxième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation journalière de présence parentale par l'organisme débiteur vaut avis défavorable. Le décret ajoute également que le silence gardé par l'organisme débiteur des prestations familiales jusqu'au dernier jour du troisième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation journalière de présence parentale vaut décision de rejet.

Enfin, L'organisme débiteur des prestations familiales notifie, dès qu'il en a connaissance, l'avis favorable du service du contrôle médical au demandeur.

➤ **Information de l'employeur**

Pour mémoire, selon le code du travail, le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé (par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, en y joignant un certificat médical) (c. trav. art. L. 1225-63, R. 1225-14 et D. 1225-17).

Le décret énonce que lorsque cette information concerne le renouvellement exceptionnel du congé avant le terme de la période initiale de 3 ans, le salarié doit également y joindre l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical de la CPAM (décret 2022-733 du 28 avril 2022, JO du 29, art. 2 ; c. trav. art. R. 1225-14 modifié).

➤ **Versement de l'AJPP**

Un des deux décrets prévoit le droit à l'AJPP est à nouveau ouvert, pour une durée maximale de 3 ans, suite au renouvellement exceptionnel du congé avant le terme de la période initiale de 3 ans (décret 2022-736 du 28 avril 2022, JO du 29, art. 1 ; c. séc. soc. art. D. 544-3 modifié).

(Décrets 2022-733 et 2022-736 du 28 avril 2022, JO du 29)

VI. Modification rétroactive de la charte du cotisant contrôlé

La Charte du cotisant contrôlé a été actualisée rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2022 par un arrêté du 31 mars 2022. Cette charte, qui est opposable à l'URSSAF, détaille à la personne contrôlée la procédure de contrôle et les droits dont elle dispose durant le contrôle et à son issue. La nouvelle version inclue des mesures qui ont pour but de faciliter les relations entre les cotisants et les agents chargés du contrôle. A titre d'exemple, la charte vient prévoir qu'à compter du 1^{er} juillet 2022, le cotisant devra être remboursé par l'URSSAF dans un délai de 1 mois seulement, si l'issue du contrôle se conclut par un solde créditeur en sa faveur.

(Arrêté du 31 mars 2022, JO 13 avril, texte 1)

VII. L'offre de service des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) est déterminée

La loi Santé au travail impose aux services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) l'obligation de fournir aux entreprises adhérentes un « ensemble socle » de services obligatoires. Cette liste de services compris dans cette offre de service a été déterminée par le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). Un décret du 25 avril 2022 est venu approuver la délibération du CNPST. A terme, cette offre devra être délivrée par tous les SPSTI à leurs entreprises adhérentes et à leurs salariés.

Pour rappel, les SPSTI, par le biais d'un contrat d'adhésion de type associatif signé entre l'employeur de l'entreprise adhérente et le SPSTI, devront assurer à leurs entreprises adhérentes les actions en matière de :

- prévention des risques professionnels ;
- suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- de prévention de la désinsertion professionnelle.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous rapprocher du service juridique d'Ucaplast.

(Décret 2022-653 du 25 avril 2022)

VIII. Publication des décrets sur le suivi médical de certains travailleurs et les missions des professionnels de santé

Deux décrets d'application de la loi du 2 août 2021 pour « renforcer la prévention en santé au travail » ont été publiés. :

- ➔ Un premier décret du 26 avril précise les modalités statutaires d'exercice de la profession d'infirmier en santé au travail dans les services de prévention et de santé au travail et les services de santé au travail en agriculture. Le texte énonce également les conditions de délégation de certaines missions par les médecins du travail aux membres de l'équipe pluridisciplinaire, notamment au personnel infirmier. Il prévoit enfin les modalités de recours aux pratiques médicales et de soins à distance pour la mise en œuvre de la télésanté au travail. Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le service juridique d'Ucaplast.

(Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail)

- ➔ Un second décret du 26 avril vient préciser les modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants, des salariés d'entreprises extérieures et des salariés des entreprises de travail temporaire par les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST).
- Pour les travailleurs indépendants : les SPSTI seront dans l'obligation de proposer une offre de service spécifique, les TI ayant la possibilité d'y recourir ou non. La durée d'affiliation du TI au SPSTI de son choix aura une durée minimale d'un an, et pourra être renouvelée

de manière explicite. Pour finir, le contenu ainsi que la grille tarifaire de cette offre de service spécifique devront être rendus publiques.

- Pour les salariés d'entreprises extérieures : la loi Santé vient prévoir que pour certaines activités, lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre SPST, la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés ces salariés est assurée de manière conjointe dans le cadre d'une convention conclue entre ce service et les SPST dont relèvent les salariés (loi 2021-1018 du 2 août 2021, art. 23, JO du 3 ; c. trav. art. L. 4622-5-1) lorsque l'intervention de cette entreprise extérieure a un caractère permanent dans l'entreprise utilisatrice ou lorsque les deux conditions suivantes sont réunies cumulativement :
 - L'intervention de l'entreprise extérieure (y compris les entreprises sous-traitantes) représente un nombre total d'heures de travail égal à au moins 400 heures sur une période inférieure ou égale à 12 mois,
 - Et l'intervention expose le salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité tels que définis à l'article R.4624-23 du code du travail (exposition à l'amiante, ou aux agents biologiques, ou aux rayonnements ionisants, ou au risque de chute de hauteur... au plomb ou aux agents cancérigènes dans des conditions données... etc...)
 - Pour les salariés temporaires : Le décret précise les modalités de l'expérimentation de 3 ans prévue par l'article 24 de la loi « santé au travail » pour permettre aux salariés intérimaires de bénéficier d'une action de prévention collective mise en place par certains SPST.

(Décret n° 2022-681 du 26 avril 2022 relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire)

IX. Publication du décret sur la surveillance médicale post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels

Un autre décret du 26 avril vient modifier les modalités de la surveillance médicale post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels.

Le décret étend le champ d'application de la surveillance post-professionnelle aux agents chimiques mutagènes et reprotoxiques, au-delà des agents cancérigènes et des rayonnements ionisants.

Les modalités de preuve de l'exposition sont élargies pour tenir compte de la mise en place de la visite médicale de fin de carrière et de l'état des lieux des expositions qui peut être délivré à cette occasion :

Ainsi, l'exposition peut désormais être prouvée :

- ou par la production par l'intéressé d'un état des lieux des expositions établi à l'occasion de la visite médicale de fin de carrière,
- ou, à défaut, d'une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail ;
- ou par la production d'un document du dossier médical en santé au travail, mentionné à l'article L.4624-8 du code du travail, communiqué par le médecin du travail, comportant les mêmes éléments.

De plus, les modalités de la surveillance médicale post-professionnelle de l'intéressé sont toujours définies par le médecin-conseil de la CPAM ou de l'organisation spéciale de sécurité sociale, cependant, il doit désormais appliquer les référentiels médicaux établis par la Haute Autorité de santé ou à défaut par un expert sollicité par le médecin conseil de la CPAM.

(Décret n° 2022-696 du 26 avril 2022 relatif à la surveillance médicale post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels)

X. Jurisprudence

➤ La Cour de cassation écarte le contrôle in concreto (au cas par cas) du barème « Macron »

Dans deux récentes décisions, la Cour de cassation en formation plénière est venue valider le barème « Macron ».

Pour mémoire, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a établi, à l'article L. 1235-3 du code du travail, un barème qui détermine l'indemnité que doit verser l'employeur à un salarié lorsqu'il le licencie sans cause réelle et sérieuse. Ce barème, fixé au regard du salaire du salarié, tient compte de l'ancienneté de ce dernier dans l'entreprise. Le niveau d'indemnisation est strictement encadré : la somme pouvant être versée est soumise à un plancher et à un plafond.

Ce barème a suscité de nombreux débats. En effet, plusieurs conseils de prud'hommes et la Cour d'appel ont invalidé le barème dit « Macron », en considérant qu'il ne garantissait pas le droit au salarié licencié sans motif valable de percevoir une indemnité ou une réparation appropriée.

Dans les décisions du 11 mai dernier, la Cour de cassation apporte de nombreuses précisions :

- Le barème est compatible avec l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT, notamment car le droit français permet une indemnisation raisonnable du licenciement injustifié ;
- Le juge français ne peut pas écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale ;
- L'article 24 de la Charte sociale européenne n'a pas d'effet direct en France.

Qu'est-ce que l'effet direct ? L'effet direct permet à un particulier d'invoquer directement une norme européenne devant une juridiction nationale ou européenne.

Attention, ce barème n'est pas applicable au licenciement nul. Les cas de nullité prévus par la loi sont notamment les licenciements prononcés en raison d'une discrimination, d'harcèlement etc.

(Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-14490 FPBR <https://www.courdecassation.fr/decision/627b537f4d359c057dd01cf4> ; Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-15247 FPBR <https://www.courdecassation.fr/decision/627b537f76c5d9057df7fe01>)

➤ Elections professionnelles : La sincérité du scrutin ne dépend pas de la transparence d'une urne électorale

En l'espèce, une association a organisé les élections du CSE et a utilisé comme urne pour les suppléants, une boîte en carton « sommairement bricolée ».

Face à cette situation, un syndicat décide de contester la régularité du scrutin et a demandé au tribunal judiciaire l'annulation des élections professionnelles. En effet, le syndicat considérait qu'il était impossible de savoir si l'urne opaque était bien vide lors de l'ouverture du vote.

Le tribunal judiciaire compétent retient que l'opacité de l'urne n'entraînait pas automatiquement la nullité de l'élection. Cependant, il a considéré qu'il s'agissait d'une irrégularité grave, de nature à altérer la confiance des électeurs dans la sincérité des résultats et a donc annulé l'élection du CSE.

Le contentieux a continué, puisqu'un pourvoi en cassation a été introduit.

La Cour de cassation s'est donc prononcée sur la question de savoir si le fait pour l'employeur d'avoir utilisé une urne non-transparente méconnaissait un principe général du droit électoral.

La Haute juridiction considère qu'en matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral. Ainsi, une urne opaque n'est pas suffisante en elle-même pour invalider les élections.

Pour la Cour, le tribunal judiciaire n'a pas recherché si cette irrégularité avait exercé une influence sur le résultat des élections ou avait été déterminante de la qualité représentative des syndicats dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical. Ainsi, son jugement est cassé par la Cour de cassation.

Il est important de préciser que la Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle la conformité des urnes n'entre pas dans la catégorie des principes généraux du droit électoral (cass. soc. 24 mai 2016, n° 15-20541).

(Cass. soc. 21 avril 2022, n° 20-23225)

➤ **L'action en reconnaissance d'un contrat de travail est soumise à la prescription quinquennale**

Dans une première affaire, un journaliste et photographe professionnel a travaillé pour le compte d'une société de presse en tant que correspondant local du 27 février 2001 au 1er avril 2004, puis à compter du 1er juin 2004 en tant que pigiste. Il a ensuite été embauché en CDD de remplacement du 5 août au 3 septembre 2008, puis du 1er août au 31 août 2009, avant de reprendre son activité de pigiste jusqu'au mois de mai 2015, date à laquelle il a cessé toute collaboration avec cette entreprise.

Le 20 juillet 2016, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de qualification de l'ensemble de cette collaboration en un contrat de travail à durée indéterminée, assortie d'une demande de versement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Tandis que l'entreprise s'était employée à combattre la présomption de salariat attachée au statut de journaliste professionnel (C. trav., art. L. 7112-1 et L. 7111-3), la cour d'appel a estimé, au vu des conditions d'exercice de l'activité, que les parties étaient bien liées par un contrat de travail. Néanmoins, elle a débouté le salarié au motif que son action était prescrite.

Elle a en effet fait courir la prescription, non pas à la fin de la collaboration (mai 2015), mais à compter du 25 octobre 2010, date à laquelle l'employeur avait fait parvenir au journaliste, en réponse à une demande de congé paternité, un courrier de refus lui déniait expressément la qualité de salarié. C'est à cette date que l'intéressé avait ainsi eu connaissance des faits lui permettant d'exercer ses droits. Compte tenu du délai de prescription alors applicable, l'action en requalification ne pouvait être exercée que jusqu'au 25 octobre 2015, a estimé la cour d'appel. Celle-ci fait référence au délai spécifique de prescription applicable aux actions relatives à l'exécution du contrat de travail, délai réduit de cinq à deux ans par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (C. trav., art. L. 1471-1 « toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit »). Ce délai s'est, comme en l'espèce, appliqué aux prescriptions en cours au 17 juin 2013, sans que la durée totale ne puisse excéder cinq ans.

Dans ses arrêts, la Cour de cassation apporte les clarifications nécessaires en soumettant l'action en reconnaissance d'un contrat de travail au délai de prescription de droit commun de cinq ans. Et ce délai commence à courir à compter de la cessation de la relation contractuelle dont la qualification est contestée, puisque c'est à cette date que sont connus tous les éléments permettant d'apprécier si les critères du contrat de travail sont réunis.

(Cass. soc. 11 mai 2022, n° 20-14421 FSB)

Dans une seconde affaire, la Cour de cassation adopte le même raisonnement s'agissant d'une succession de missions en intérim requalifiées en CDI. En effet, elle considère que le délai de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats de mission en CDI à l'égard de l'entreprise utilisatrice, fondée sur le motif du recours au contrat de mission, a pour point de départ le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un CDI au premier jour de sa première mission irrégulière.

Elle précise que le fait que les multiples contrats d'intérim aient été séparés par des périodes d'inactivité ne modifie pas le point de départ du délai de prescription.

(Cass. soc. 11 mai 2022, n° 20-12271 FSB)

Dans une troisième affaire, un médecin-conseil avait travaillé à titre libéral pour une mutuelle du 1er février 1984 au 31 mars 1992. Puis, la mutuelle l'avait engagé en CDI le 1er avril 1992 et l'avait licencié le 4 mai 2018.

Toutefois, le médecin-conseil, considérant que le contrat de travail avait en réalité commencé dès le 1er février 1984, avait saisi le conseil de prud'hommes le 24 septembre 2014 de demandes de régularisation de cotisations sociales et de dommages-intérêts pour perte de droits à la retraite.

Ici aussi la demande du médecin-conseil a été rejetée. Mais cette fois, la Cour de cassation a validé l'arrêt de la cour d'appel. Les juges d'appel ont à juste titre pris pour point de départ du délai de prescription la date de fin de la collaboration à titre libéral, à savoir le 31 mars 1992 et considéré qu'à cette date le médecin-conseil disposait de tous les éléments lui permettant d'exercer son droit. L'action intentée le 24 septembre 2014 était donc prescrite.

(Cass. soc. 11 mai 2022, n° 20-18084 FSB)