



ACTU SOCIALE

N° 83

SOMMAIRE

I. Agenda social.....	2
II. Lanceurs d'alerte : publication du décret sur la procédure interne de recueil et de traitement des signalements	5
III. Une instruction DSS précise le régime de la prime de partage de la valeur	7
IV. Le Plafond de la sécurité sociale augmentera de 6,90% au 1 ^{er} janvier 2023	7
V. Revalorisation de la retraite complémentaire.....	8
VI. Plan de développement des compétences (PDC) : nouvelles règles de prise en charge OPCO 2i jusqu'au 31 décembre 2022	8
VII. Campagne OPCO 2i : Comprendre la certification professionnelle	9
VIII. Calcul des IJSS maladie-maternité : report de la réforme	9
IX. Nouvelle instruction pour l'aide à la prestation « conseil RH » pour les PME	10
X. Réforme des retraites : Positions de la CPME sur le 1 ^{er} cycle.....	10
XI. Offre TPE Assurance-Maladie Risques Professionnels : relance de l'offre industrie	11
XII. Jurisprudence	12

Contacts : Ucaplast

Tél : 01 55 78 28 98

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – NOVEMBRE 2022	
Au plus tard le 7 novembre	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus -Transmission de la DSN relative aux salaires d'octobre versés en octobre - 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 d'octobre. ➤ 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 dues au titre d'octobre 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 d'octobre 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, sauf pour les professions libérales 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. Recouvrement de la contribution à la formation professionnelle (CFP) due au titre de 2022 (sauf option pour un paiement mensuel le 20 du mois).
Au plus tard le 14 novembre	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires 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) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois d'octobre 2022.
Au plus tard le 15 novembre	<ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires d'octobre versés en novembre 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 d'octobre.

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

➤ **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 d'octobre.

➤ **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 d'octobre 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 d'octobre 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 d'août 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 d'août 2022.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, par prélèvement à l'échéance ou en ligne) des impositions mises en recouvrement en septembre 2022.

➤ **Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 31 juillet 2022**

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.

➤ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires**

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en octobre 2022, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2021 est supérieur à 10 000 €.

➤ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en octobre 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>Déclaration (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>Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p> <p>➤ Sociétés ayant prélevé, en octobre 2022, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</p> <p>Télédéclaration à la recette de la DINR et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).</p>
Au plus tard le 21 novembre	<p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 7 du mois).</p>
Au plus tard le 25 novembre	<p>➤ . Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO d'octobre 2022.</p>
Au plus tard le 30 novembre	<p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 août 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>
Dates variables Du 15 au 24	<p>➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Télédéclaration et télépaiement :</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 par voie électronique des taxes afférentes au mois d'octobre 2022 ; -régime simplifié d'imposition (redevables ayant opté pour les modalités du réel normal) : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois d'octobre 2022, par voie électronique ; -régime des acomptes provisionnels : -téléversement de l'acompte sur octobre 2022 et remise de la déclaration correspondante, -déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de septembre 2022.

➤ Ccn Caoutchouc

Négociations terminées :

-salaires minima (voir notre communiqué du

➤ Ccn Plasturgie

Négociations en cours :

-salaires minimas

➤ Ccn Commerce de gros

Négociations en cours :

- Point sur la signature de l'accord de salaire du 19/09/2022
- Négociation sur la revalorisation du régime de prévoyance des non-cadres
- Calendrier des CMPPNI 2023

II. Lanceurs d'alerte : publication du décret sur la procédure interne de recueil et de traitement des signalements

Les nouvelles modalités de la procédure interne de recueil et de traitement des signalements, qui doit notamment être mise en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, sont fixées par le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

Les personnes morales de droit privé et les entreprises exploitées en leur nom propre par une ou plusieurs personnes physiques, employant au moins 50 salariés, doivent mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des signalements. Ce seuil s'apprécie, précise le décret du 3 octobre 2022 :

- à la clôture de deux exercices consécutifs ;
- selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

Selon la loi Lanceurs d'alerte, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent mettre en commun leurs procédures de recueil et de traitement des signalements. Ce seuil est calculé dans les mêmes conditions que celui de 50 salariés, précise le décret.

L'employeur choisit l'« instrument juridique » dans lequel il inscrit la procédure de signalement (décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022, art. 3).

Les entreprises établissent leur procédure interne de recueil et de traitement des signalements, après consultation des instances de dialogue social, en principe, il devrait s'agir du CSE dans une entreprise de droit privé.

La procédure est diffusée par l'entreprise par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet ou par voie électronique, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes.

La procédure interne doit prévoir un canal de réception, afin que tout lanceur d’alerte puisse adresser un signalement, **écrit ou oral** selon ce que prévoit la procédure :

Lorsqu’il est oral, la procédure précise qu’un signalement adressé par oral peut s’effectuer :

- par téléphone ou par tout autre système de messagerie vocale ;
- et sur la demande de l’auteur du signalement et selon son choix, lors d’une visioconférence ou d’une rencontre physique organisée au plus tard 20 jours ouvrés après réception de la demande.

La procédure interne peut imposer à l’auteur du signalement, hormis le cas où celui-ci est anonyme, de transmettre tout élément justifiant de sa qualité de lanceur d’alerte « interne » au sens de l’article 8 de la loi Sapin II. En outre, l’auteur peut communiquer tout élément, quels que soient sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement.

En tout état de cause, l’auteur du signalement est informé par écrit de sa réception dans un délai de sept jours ouvrés à compter de cette réception.

Lorsque l’entreprise reçoit le signalement, son traitement débute par l’analyse de sa recevabilité au regard des conditions légales. A cette fin l’entreprise peut demander tout complément d’information à l’auteur du signalement. Dans ce cadre, la procédure interne :

- prévoit que l’auteur du signalement est informé des raisons pour lesquelles son signalement ne respecte pas, le cas échéant, les conditions légales, et précise les suites données à ce type de signalement ;
- précise les suites données aux signalements anonymes.

L’employeur doit informer le lanceur d’alerte du traitement de son alerte dans un délai d’au plus 3 mois à compter de l’accusé de réception du signalement (ou, à défaut d’accusé de réception, 3 mois à l’issue d’une période de 7 jours ouvrés suivant le signalement). À cet effet, l’employeur lui communique par écrit des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l’exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l’objet du signalement, ainsi que sur les motifs de ces dernières.

L’employeur clôture le signalement lorsque les allégations sont inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet.

Le lanceur d’alerte est informé par écrit de la clôture du dossier.

De plus, la procédure d’alerte interne est tenue d’indiquer la ou les personnes ou le ou les services désignés pour recueillir et traiter les signalements. Ces personnes ou services doivent disposer, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l’autorité et des moyens suffisants à l’exercice de leurs missions. Par ailleurs, des garanties doivent être mises en place pour permettre l’exercice impartial de leurs missions.

La procédure interne doit (décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022, art. 6) :

- **garantir l’intégrité et la confidentialité des informations recueillies** dans un signalement, notamment l’identité du lanceur d’alerte, des personnes visées par celle-ci et de tout tiers qui y est mentionné ;
- **interdire l’accès à ces informations aux salariés qui ne sont pas chargés de recueillir ou de traiter les alertes ;**
- **prévoir la transmission sans délai aux personnes ou services chargés de recueillir ou de traiter les alertes des signalements reçus par d’autres personnes ou services**

A noter que des autorités externes peuvent être saisies par les lanceurs d’alerte, soit après un signalement interne, soit directement. La liste de ces autorités compétentes est fixée en annexe du décret du 3 octobre.

Pour les signalements portant sur les relations individuelles et collectives du travail et/ou les conditions de travail, l’autorité désignée est la DGT (Direction générale du travail). En matière d’emploi et de formation professionnelle, il s’agit de la DGEFP (Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle) et concernant les discriminations, il s’agit du défenseur des droits.

Pour plus de précisions, vous pouvez contacter le service juridique.

(Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte)

III. Une instruction DSS précise le régime de la prime de partage de la valeur

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a diffusé le 10 octobre 2022 une instruction sur la nouvelle prime de partage de la valeur, sous forme d’une série de 55 questions/réponses. L’instruction apporte des précisions quant aux modalités d’application de l’exonération de cotisations et, dans certaines conditions, de contributions sociales et d’impôt sur le revenu de la prime de partage de la valeur

Elle comporte 55 questions réparties en 8 thèmes :

- Conditions d’exonération de la prime ;
- Champs d’application – éligibilité à l’exonération au titre de la prime de partage de la valeur ;
- Détermination du montant de la prime ;
- Plafond de 6 000 € - Conditions liées à la mise en œuvre d’un accord d’intéressement ou de participation volontaire ;
- Conclusion des accords pour l’attribution de la prime ;
- Versement et déclaration de la prime ;
- Conditions d’exonération de la prime à compter du 1er juillet 2022 et jusqu’au 31 décembre 2023 pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ;
- Conséquences du non-respect des conditions d’attribution de la prime ouvrant droit à l’exonération

Pour consulter cette instruction : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>

IV. Le Plafond de la sécurité sociale augmentera de 6,90% au 1^{er} janvier 2023

Le BOSS a confirmé que le montant du plafond de la sécurité sociale s’élèvera à 3 666 € par mois en 2023, sans attendre la publication de l’arrêté au JO.

Dans un communiqué du 10 octobre 2022, le BOSS a confirmé que le plafond de la sécurité sociale augmentera de 6,90 % au 1er janvier 2023. Il sera porté à 3 666 € par mois, soit 43 992 € pour une année complète.

Voici les différentes valeurs du plafond utiles en paye :

- Plafond trimestriel : 10 998 €
- Plafond par quinzaine : 1 833 €
- Plafond par semaine : 846 €
- Plafond horaire : 27 €

Un arrêté devrait prochainement être publié pour officialiser le plafond 2023.

(BOSS, communiqué du 10 octobre 2022)

V. Revalorisation de la retraite complémentaire

Le conseil d'administration de l'AGIRC-ARRCO a acté jeudi 6 octobre une revalorisation de **5.12%** de la retraite complémentaire des cadres et salariés du privés qui s'appliquera dès le 1er novembre prochain.

Cette augmentation correspond à l'évolution des salaires et à un rattrapage automatique de l'inflation sous-évaluée en 2021 comme le prévoient les textes ainsi que d'une revalorisation supplémentaire permise par un avenant signé en commission paritaire. Cette revalorisation s'inscrit dans un contexte où le régime devrait être encore excédentaire cette année.

Pour prendre connaissance du communiqué de presse, voir : https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2022/10/20221006_CP_Revalorisation-valeur-du-point-Agirc-Arrco-1.pdf

VI. Plan de développement des compétences (PDC) : nouvelles règles de prise en charge OPCO 2i jusqu'au 31 décembre 2022

Depuis le 10 octobre 2022, la commission « Aide au développement des compétences pour les entreprises de – 50 salariés » de l'OPCO 2i a revu à la hausse le plafond annuel de 6 000 € HT dans une logique d'articulation avec la Convention Relance Industrie. Ainsi vous pouvez bénéficier, sous réserve de certaines conditions, d'un **plafond annuel pouvant aller jusqu' à 10 000 € HT jusqu'au 31 Décembre 2022** si vos actions entrent dans l'un des 4 parcours suivants :

- Anticipation des mutations
- Reconversion
- Certifiant (dont CQP/CQPI, CCP...)
- Covid/crise

Il est à noter que le plafond horaire de 30€ HT est inchangé et s'applique toujours.

Attention : votre demande doit être effectuée uniquement dans le cadre du Plan de développement (PDC) des entreprises de moins 50 salariés et non dans le cadre de celui la Convention Relance Industrie.

Pour mémoire, l'objectif du PDC est d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des évolutions économiques, juridiques, technologiques, environnementales, organisationnelles. Seules les entreprises employant moins de 50 salariés peuvent solliciter des fonds mutualisés auprès de l'OPCO 2i pour financer leur plan de développement des compétences.

Pour plus d'information, vous pouvez prendre contact avec votre conseiller de proximité.

VII. Campagne OPCO 2i : Comprendre la certification professionnelle

De nombreuses entreprises et de nombreux salariés ne connaissent pas encore très bien le fonctionnement de la certification professionnelle.

Dans le but de vous donner une vision globale et vous permettre de mieux comprendre de quelle manière les certifications professionnelles fonctionnent, une nouvelle vidéo « **Certification professionnelle, de quoi s'agit-il ?** » vous apporte un éclairage sur ce dispositif. Vous pouvez prendre connaissance de cette vidéo grâce à ce lien : https://www.youtube.com/watch?v=ugFxS7B0ujQ&feature=emb_title

Cette vidéo vient compléter le kit de communication d'OPCO 2i sur les CQP-CQPI. Pour mémoire, en mai 2022, OPCO 2i a déployé un kit complet d'outils de communication sur les CQP-CQPI (certificat de qualification professionnelle interbranches).

Vidéos, affiches, plaquettes, modèles de mails, le kit propose une gamme de supports de communication spécifiquement adaptés aux entreprises de l'industrie, pour vous permettre de promouvoir ce dispositif auprès de vos salariés.

Pour en savoir plus sur la certification des compétences professionnelles, vous pouvez consulter la page OPCO 2i dédiée : <https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/certifier-ses-competences/>

VIII. Calcul des IJSS maladie-maternité : report de la réforme

Un décret du 12 avril 2021 avait prévu, pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1^{er} octobre 2022, de nouvelles règles relatives à la reconstitution du salaire en cas de « période de référence incomplète » pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et maternité (décret 2021-428 du 12 avril 2021, JO du 13 ; c. séc. soc. art. R. 323-8 modifié).

Pour les arrêts de travail prescrits du 15 avril 2021 au 30 septembre 2022, des mesures transitoires avaient été fixées.

Cependant, dans une information publiée le 4 octobre 2022, le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales), qui est en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, avait annoncé le report de la réforme au 1er juin 2024 en raison de difficultés techniques de mise en œuvre.

Il manquait simplement un décret pour confirmer ce report. C'est désormais chose faite. En effet, un décret publié au JO du 16 octobre 2022 vient acter ce report de 18 mois.

Le nouveau mode de calcul des IJSS maladie et maternité en cas de période de référence incomplète entre donc en vigueur pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1er juin 2024 (décret 2021-428 du 12 avril 2021, art. 5, I modifié par décret du 14 octobre 2022, JO du 16). Par conséquent, les dispositions transitoires continuent à s'appliquer jusqu'au 31 mai 2024 (décret 2021-428 du 12 avril 2021, art. 5, II modifié par décret du 14 octobre 2022, JO du 16).

(Décret 2022-1326 du 14 octobre 2022)

IX. Nouvelle instruction pour l'aide à la prestation « conseil RH » pour les PME

Les TPE-PME particulièrement touchées par les impacts économiques de la crise sanitaire ont eu la possibilité de bénéficier de la prestation de conseil en ressources humaines co-financée par l'Etat afin de leur permettre de « réorganiser le travail, aménager le retour des salariés, adapter les emplois et les compétences ».

Concernant les entreprises éligibles, il s'agit de toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés ou plus. Les auto-entrepreneurs ne sont pas éligibles.

Une instruction DGEFP datée du 15 septembre 2022 précise les conditions révisées de mise en œuvre du dispositif applicables à compter du 1er juillet 2022, date à laquelle ont pris fin les adaptations liées à la crise sanitaire.

(Instr. DGEFP/MADEC/2022/208 du 15 septembre 2022 <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45368>)

X. Réforme des retraites : Positions de la CPME sur le 1^{er} cycle

Le 5 octobre dernier, la concertation avec les partenaires sociaux a été ouverte par le ministre du travail, Olivier Dussopt, sur la réforme des retraites. Le ministre a présenté le calendrier et la méthode des discussions en trois cycles :

- 1^{er} cycle : emploi des seniors et prévention de l'usure professionnelle (à partir du 10 octobre)
- 2^e cycle : équité et justice sociale (à partir du 7 novembre) ;
- 3^e cycle : équilibre du système de retraite (à partir du 28 novembre).

Concernant le premier cycle, la CPME a été reçue pour une première réunion bilatérale, l'occasion pour l'organisation de présenter ses positions sur le sujet.

Vous trouvez en pièce jointe les propositions de la CPME sur le thème de ce premier cycle.

XI. Offre TPE Assurance-Maladie Risques Professionnels : relance de l'offre industrie

Une campagne visant à promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de la plasturgie et du caoutchouc est mise en place par la CPAM en partenariat avec les organisations professionnelles des branches concernées dont UCAPLAST.

Les principaux risques rencontrés dans nos secteurs y sont répertoriés (accidents du travail comme les maladies professionnelles).

Situations à risque	Accidents du travail et maladies professionnelles
Mouvements répétés, vibrations	Troubles musculosquelettiques : tendinites et douleurs au niveau des membres supérieurs (mains, poignets, coudes, épaules...)
Port de charges lourdes (sacs de granulés plastiques), postures contraignantes lors du nettoyage des machines de transformation, manutentions manuelles.	Mal de dos (lombalgies)
Travail sur des machines thermiques de transformation de la matière plastique. Utilisation d'outils pour l'usinage des matières plastiques (sciage, découpage fraisage...). Manipulation de matériaux inflammables.	Coupures, brûlures, écrasement
Sols glissants ou en mauvais état travaux en hauteur, zones de circulation sombres et encombrées...	Chutes de hauteur et de plain-pied
Manipulation de produits chimiques (pigments, solvants, adjuvants...), inhalation de produits chimiques ou de fumées de dégradation des matières plastiques	Intoxications, irritation de la peau (rougeurs, démangeaisons, brûlures, dessèchement, eczéma, psoriasis...), accidents pulmonaires, maladies graves (cancer, hémopathies...)

Situations à risque	Accidents du travail et maladies professionnelles
Bruit (broyeurs, centrales matière), pics d'activité, exigence de qualité...	Risques psychosociaux (stress, troubles du sommeil, fatigue), surdité

De plus, un outil est mis en ligne pour vous aider à rédiger votre DUER (document uniquement d'évaluation des risques). Sont préconisés afin de prévenir ces risques : des mesures directes mais également des formations, des procédures d'informations et de relevés des difficultés... Certaines subventions sont également accordées aux entreprises de moins de 50 salariés en fonction de l'activité : <https://www.ameli.fr/paris/entreprise/sante-travail/aides-financieres/subventions-nationales>

(<https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/votre-secteur/industrie/industries-plastique-et-caoutchouc>)

XII. Jurisprudence

- L'employeur téléphone au salarié pour lui dire qu'il est licencié après l'envoi d'une LRAR : à quelle date sa volonté est-elle devenue ferme ?

En l'espèce, le 15 novembre 2016 un employeur avait téléphoné à un salarié pour l'informer de son licenciement et lui indiquer qu'il ne devait pas se présenter sur son lieu de travail le lendemain.

Le 16 novembre 2016, soit le lendemain, le salarié reçoit la notification de son licenciement par courrier.

Le salarié décide de saisir les juges du fond pour contester le caractère réel et sérieux de son licenciement en arguant qu'il avait été licencié verbalement par téléphone de manière concomitante à la notification de licenciement.

La question était donc de savoir à quel moment se situait la date de la rupture du contrat de travail.

Les juges du fond ont donné gain de cause au salarié. Cependant, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel.

Pour mémoire, l'employeur qui décide de licencier un salarié, après s'être entretenu avec lui, doit lui notifier sa décision par écrit à l'aide d'un courrier recommandé avec avis de réception (RAR) (c. trav. art. L. 1232-6).

Selon une jurisprudence constante, le licenciement verbal est donc sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 23 juin 1998, n° 96-41688 D)

Dans sa décision, la Cour de cassation est venue rappeler le principe selon lequel la date de la rupture d'un contrat de travail correspond à la **date à laquelle l'employeur a irrévocablement manifesté sa volonté d'y mettre fin. Dans le cas d'un envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, il faut se placer au jour de l'envoi de la LRAR.**

Par conséquent, dans le cas de l'espèce, si la lettre a été envoyée avant l'appel téléphonique, c'est bien la lettre qui acte la rupture. Par conséquent, le licenciement serait fondé.

L'affaire a été renvoyée devant une autre cour d'appel.

A noter qu'en pratique, il est recommandé de ne pas informer verbalement le salarié de son licenciement avant la réception de la LRAR.

(Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-15606)

- La prime d'ancienneté n'entre pas en compte dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires

En l'espèce, un médecin employé par une association demandait le paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires.

Le médecin décide de se pourvoir en cassation. En effet, il reprochait à la cour d'appel de ne pas avoir pris en compte, dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires, une prime d'ancienneté dont il avait été bénéficiaire, celle-ci étant, selon lui, « calculée en pourcentage du salaire de base et ainsi directement rattachée à l'activité du salarié qui en bénéficie ».

La Cour de cassation partage le raisonnement de la Cour d'appel, en considérant que le salaire horaire auquel s'applique la majoration est le salaire versé en contrepartie directe du travail fourni.

Seuls les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Ainsi, la prime d'ancienneté est calculée en fonction du salaire de base du salarié, cependant, elle n'est pas attachée de manière directe à l'activité personnelle du salarié. Elle est donc exclue du salaire servant de base de calcul des majorations.

(Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-15034 FD, 1ère branche du moyen)

- Maternité : absence de protection absolue pendant un arrêt maladie sans la mention d'un état pathologique lié à la grossesse

Dans les faits de l'espèce, une salariée avait annoncé à son employeur son état de grossesse le 4 novembre 2013. Ensuite, elle a été en arrêt de travail du 14 janvier 2014 au 31 janvier 2014 avec prolongation jusqu'au 14 février inclus.

Son employeur a licencié cette salariée le 11 février 2014.

Pour la salariée, ce licenciement est nul, puisqu'il est survenu pendant une période de suspension du contrat de travail lié à un état pathologique résultant de sa grossesse. Pour fonder son argumentation, elle s'est appuyée sur le certificat médical de prolongation de l'arrêt qui précisait « contraction utérines, fatigue ». Selon la salariée, peu importe que le médecin n'ait pas coché la case « en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse ».

Pour mémoire, le code du travail prévoit une protection dite « absolue » pendant le congé de maternité et les congés qui suivent. En effet, conformément à l'article L.1225-4 du code du travail « aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. »

Un licenciement notifié pendant cette période est nul même fondé sur un des deux motifs « autorisés » précités (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse) (c. trav. art. L. 1225-4 ; cass. soc. 30 avril 2003, n° 00-44811).

Ainsi, dans cette affaire, la question était de savoir si l'arrêt médical de prolongation devait être considéré comme un arrêt de congé de maternité couvert par la protection absolue ?

La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel, en estimant que la protection absolue liée au congé maternité ne jouait pas.

Précisément, l'arrêt de travail pour maladie de la salariée ne mentionnait pas un état pathologique lié à la grossesse. De plus, l'attestation du médecin traitant produite par la salariée et indiquant un état pathologique avait été établie près d'un an et demi après les faits.

Par conséquent, la preuve n'ayant pas été faite que la salariée était en arrêt de maternité « pathologique », la salariée ne bénéficiait pas de la protection absolue liée au congé maternité. Le licenciement pour faute grave de la salariée avait donc pu lui être notifié durant cet arrêt maladie.

(Cass. soc. 14 septembre 2022, n° 20-20819)

➤ Forfait-jours : travailler le dimanche n'ouvre pas droit au paiement d'heures supplémentaires

En l'espèce, suite à son licenciement, un salarié en forfait-jours revendiquait le paiement de rappels de salaire pour heures supplémentaires ainsi qu'une indemnité pour travail dissimulé, à raison des heures effectuées les dimanches de juin et juillet 2015. Selon lui, dans la mesure où une convention de forfait en jours ne peut ni prévoir ni permettre le travail dominical du salarié, les heures accomplies le dimanche échappaient aux règles du forfait et devaient donc être rémunérées selon le droit commun, en tant qu'heures supplémentaires.

Cependant, la requête du salarié n'a pas abouti. « La convention de forfait en jours est exclusive de la notion de dépassements d'horaires », et ne peut donner lieu au paiement d'heures supplémentaires, a jugé la cour d'appel dont le verdict a été suivi par la Cour de cassation.

Conformément à l'article L. 3121-62 du Code du travail, « les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire », rappelle la chambre sociale. « Il en résulte qu'un salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires », poursuit-elle.

Aussi, la Cour de cassation réaffirme-telle par cet arrêt, la stricte incompatibilité du forfait-jours avec la logique des heures supplémentaires. Puisqu'il n'y a pas de décompte horaire, il est impossible, dans le cadre de ce dispositif, de considérer qu'une certaine fraction du temps de travail puisse constituer des « heures supplémentaires ». Peu important, à cet égard, le non-respect des dispositions relatives au repos hebdomadaire. Il aurait fallu se placer sur d'autres motifs pour obtenir réparation de ce fait :

- le non-respect du repos hebdomadaire par l'employeur ouvre habituellement droit, pour le salarié, au versement de dommages et intérêts réparant le préjudice subi (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-67.051 PB). Rien ne semble s'opposer à ce que cette jurisprudence puisse s'appliquer aux salariés soumis à une convention de forfait.

- L'employeur peu scrupuleux dans la mise en œuvre du repos hebdomadaire pourrait se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité. Un fondement sur lequel un salarié pourrait également obtenir réparation (C. trav., art. L. 4121-1).
- L'entreprise qui ne respecte pas le repos dominical encourt une amende de cinquième classe (1 500 €), appliquée autant de fois qu'il se produit d'infractions et qu'il y a de salariés concernés (C. trav., art. R. 3135-2).

(Cass., Soc., 21 septembre 2022, n° 21-14.106)