

# Actu sociale

N° 85

Mars 2023



## SOMMAIRE

I. Agenda social.....	2
II. Plateforme SOLTÉA : ouverture en mai.....	7
III. Fin des arrêts dérogatoires COVID-19.....	7
IV. PGE : Réaménagement encore possible en 2023.....	8
V. Nouveauté sur les bulletins de paie : le montant net social.....	9
VI. Intéressement : des accords types sécurisés dès leur dépôt.....	9
VII. Retraites : L'Assemblée nationale n'a pas examiné le texte en entier.....	10
VIII. Index égalité professionnelle : publication au plus tard le 1er mars 2023.....	11
IX. Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur.....	12
X. Rappels : Compte AT/MP.....	12
XI. JURISPRUDENCES.....	12



**UCAPLAST**

Union des syndicats des PME  
du Caoutchouc et de la Plasturgie

I. Agenda social

<b>AGENDA SOCIAL – Mars 2023</b>	
<b>Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Entreprises de 50 salariés et plus</b> -Transmission à l'administration et publication sur le site internet de l'entreprise de l'index de l'égalité professionnelle - et des résultats obtenus pour chaque indicateur.  Le cas échéant, publication sur le site internet de l'entreprise des mesures de correction et de rattrapage et/ou des objectifs de progression</li><li>➤ <b>Entreprises de 1 000 salariés et plus</b> Transmission à l'administration et publication sur le site internet de l'entreprise des proportions de femmes et d'hommes au sein, d'une part, des cadres dirigeants et, d'autre part, des membres des instances dirigeantes en 2022</li></ul>
<b>Au plus tard le 6 mars</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Entreprises de 50 salariés et plus</b> Transmission de la DSN relative aux salaires de février versés en février et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</li><li>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b> 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 février.</li><li>➤ <b>Contribution à la formation professionnelle</b> 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 février 2023.</li><li>➤ <b>Taxe d'apprentissage</b> 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 février 2023.</li><li>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b> Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf professions libérales et avocats relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) ou de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</li></ul>

<p><b>Au plus tard le 11 mars</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</b></li> </ul> <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), pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de février 2023.</p>
<p><b>Au plus tard le 15 mars</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entreprises de 50 salariés et plus</b></li> </ul> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de février versés en mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entreprises de moins de 50 salariés</b></li> </ul> <p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de février.</p> <p>Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de février.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b></li> </ul> <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 février.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Contribution à la formation professionnelle</b></li> </ul> <p>- 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 février 2023 ;</p> <p>- 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 février 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Taxe d'apprentissage</b></li> </ul> <p>- 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 février 2023 ;</p> <p>- 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 février 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Tous contribuables</b></li> </ul> <p>Paiement au centre des finances publiques (par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en janvier 2023.</p>

	<p>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2022</b></p> <p>Télépaiement du solde de liquidation de l'impôt sur les sociétés (IS) et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués, et le cas échéant de la contribution sur les revenus locatifs.</p> <p>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS</b></p> <p>Télépaiement de l'acompte d'IS du 15 mars 2023 (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> <p>➤ <b>Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires</b></p> <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en février 2023 si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est supérieur à 10 000 €.</p> <p>➤ <b>Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en février 2023</b></p> <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 direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p> <p>➤ <b>Sociétés ayant prélevé, en février 2023 une retenue à la source sur des revenus mobiliers</b></p> <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><b>Au plus tard le 20 mars</b></p>	<p>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b></p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 6 du mois).</p>
<p><b>Au plus tard le 27 mars</b></p>	<p>➤ <b>Contributions AGIRC-ARRCO</b></p> <p>Pour les employeurs payant leurs cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de février 2023.</p>
<p><b>Dates variables</b> <b>Du 16 au 24</b></p>	<p>➤ <b>Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</b></p> <p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- régime réel normal (si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 €) : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de février 2023 ;</li><li>- régime simplifié d'imposition (redevables ayant opté pour les modalités du réel normal) : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de février 2023 ;</li><li>- régime des acomptes provisionnels :</li><li>- télérèglement de l'acompte de février 2023 et remise de la déclaration correspondante ;</li><li>- déclaration (CA3 et bulletin 3515) et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de janvier 2023.</li></ul> |
|--|--|

### Ccn Caoutchouc

#### Négociations en cours :

- Minima 2023
- Accord CQP (sujet repris dans l'agenda social 2023 dans la continuité de l'agenda 2022)
- Classifications (sujet reprise dans l'agenda social 2023 dans la continuité de l'agenda 2022)

Dossier en suspens : renouvellement des accords CQP (refus de siéger aux réunions paritaires par les organisations syndicales salariées en l'absence d'un accord salaires).

### Ccn Plasturgie

#### Négociations terminées :

- Minima 2023 : Polyvia, CFDT et FO ont signé un accord salaire le 5 janvier 2023.

Pour les adhérents d'Ucaplast, cet accord s'appliquera à l'extension. A l'heure où nous rédigeons ces lignes, l'arrêté d'extension n'est pas publié. Pour plus d'informations, vous pouvez prendre contact avec le service juridique d'Ucaplast.

### Ccn Commerce de gros

#### Négociations en cours :

- Négociation sur la revalorisation du régime de prévoyance des non-cadres
- Calendrier des CMPPNI 2023

**Négociations terminées** : Signature d'un accord sur les minima le 19 septembre 2022, applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour les entreprises des syndicats signataires. A noter que Ucaplast n'est pas signataire de l'accord, car nous ne sommes pas représentatifs dans cette branche. L'accord a été signé côté organisation patronale par Confédération des Grossistes de France (CGF).

Ainsi, l'accord prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires.

**Pour les autres, l'accord prendra effet à l'extension.** Cet accord a été étendu par un arrêté du 12 décembre 2022 publié au JO du 28 décembre 2022. Par conséquent, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par les arrêtés des 30 octobre 2017, 27 juillet 2018 et 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective.

Depuis le 28 décembre, toutes les entreprises sont tenues d'appliquer cet accord. Attention, avec la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2023, plusieurs coefficients sont déjà rattrapés par le SMIC. Ainsi, les employeurs sont tenus d'appliquer la loi pour ces coefficients et non le revenu conventionnel, car il n'est pas possible de déroger par voie conventionnelle aux dispositions légales en matière de salaire minimum.

Depuis le 1er janvier 2023, **le montant du Smic passe à 1 709,28€ bruts par mois** pour 35 heures hebdomadaires (Smic horaire brut à 11,27€)

Niveau	Échelon	Salaire minimal au 1er janvier 2022*	Salaire minimal au 1er octobre 2022**
I	1	1 604,20 €	<del>1 679,60 €</del>
	2	1 613,83 €	<del>1 689,67 €</del>
	3	1 623,51 €	<del>1 699,81 €</del>
II	1	1 633,25 €	1 710,01 €
	2	1 643,05 €	1 720,27 €
	3	1 652,91 €	1 730,59 €
III	1	1 662,83 €	1 740,98 €
	2	1 672,80 €	1 751,42 €
	3	1 682,84 €	1 761,93 €
IV	1	1 692,94 €	1 772,50 €
	2	1 703,10 €	1 783,14 €
	3	1 713,31 €	1 793,84 €
V	1	1 720,36 €	1 801,22 €
	2	1 784,88 €	1 868,76 €
	3	1 851,81 €	1 938,84 €
VI	1	1 921,25 €	2 011,55 €
	2	1 993,30 €	2 086,98 €
	3	2 068,05 €	2 165,24 €
VII	1	26 784,88 €	27 909,84 €
	2	28 124,12 €	29 305,34 €
	3	29 530,33 €	30 770,60 €
VIII	1	34 175,45 €	35 610,82 €
	2	37 592,99 €	39 171,90 €
	3	41 352,29 €	43 089,09 €
IX	1	45 487,52 €	47 398,00 €
	2	50 036,28 €	52 137,80 €
X	1	57 541,72 €	59 958,47 €
	2	69 050,06 €	71 950,17 €

\*Accord du 12 janvier 2022 étendu par arrêté du 23 mai 2022, JO du 3 juin 2022

\*\*Accord du 19 septembre 2022 applicable à compter du 1er octobre 2022 pour les adhérents des syndicats signataires

## II. Plateforme SOLTÉA : ouverture en mai

Pour rappel, les URSSAF vont collecter, en mai prochain, pour la première fois, le solde de la taxe d'apprentissage due au titre de l'année 2022.

La collecte par les URSSAF du solde de la taxe d'apprentissage, due au titre de l'année 2022, interviendra les 5 ou 15 mai 2023 au titre de la DSN d'avril 2023. Elles devront ensuite verser les montants collectés à la Caisse des dépôts.

Les établissements destinataires de ce solde sont désignés par l'employeur au moyen d'un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts.

Ainsi, la répartition du solde de la taxe d'apprentissage sera faite par les employeurs via une plateforme Internet SOLTÉA.

Sur cette plateforme, les employeurs auront la possibilité de :

- consulter le catalogue des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage ;
- identifier ceux qu'ils souhaitent soutenir ;
- déterminer la part de leur solde qu'ils souhaitent attribuer à chacun d'eux.

L'accès à SOLTÉA sera possible pour les employeurs à partir de la fin du mois de mai ou au début du mois de juin 2023.

A partir de la date d'ouverture et jusqu'au début du mois de septembre, les employeurs pourront sélectionner les établissements bénéficiaires.

Ensuite, la Caisse des Dépôts effectuera le versement aux établissements bénéficiaires en fonction des choix exprimés selon le calendrier suivant :

- juillet 2023 : versement des fonds fléchés par les employeurs entre mai et début juillet ;
- septembre 2023 : versement des fonds fléchés entre début juillet et début septembre ;
- octobre 2023 : versement répartissant les fonds non fléchés.

Pour plus d'informations, voir : <https://www.soltea.gouv.fr> .

([www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) (information du 21/12/2022 <https://www.net-entreprises.fr/solde-de-la-taxe-dapprentissage-en-dsn-et-le-service-soltea/>))

## III. Fin des arrêts dérogatoires COVID-19

Le décret n°2023-37 met un terme, **à compter du 1er février 2023**, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par la covid-19.

Pour mémoire, ce dispositif a été prolongé par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023, jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 (loi 2022-1616 du 23 décembre 2022, art. 22, II et IV, JO du 24).

Le gouvernement a donc pris un décret pour mettre fin aux arrêts de travail dérogatoires pour les arrêts de travail prescrits à compter du **1<sup>er</sup> février 2023**.

Ainsi, les salariés et assurés sociaux contaminés au covid-19 relèveront des règles de droit commun en matière de prescription et d'indemnisation des arrêts de travail.

Il est également important de préciser que dans un communiqué de presse du 28 janvier, la Direction générale de la santé (DGS) a indiqué qu'à compter « du 1<sup>er</sup> février 2023, conformément aux recommandations du Haut conseil de la santé publique (HCSP), **l'isolement systématique pour les personnes testées positives au Covid-19 et la réalisation d'un test de dépistage au deuxième jour de la notification du statut de contact pour les personnes contact asymptomatiques ne seront plus requis.** En revanche, comme pour toute maladie à infection respiratoire aiguë, il reste fortement recommandé aux personnes testées positives au Covid-19, ainsi qu'aux personnes ayant été exposées à une personne contagieuse et susceptibles de développer la maladie, de **respecter les gestes barrières, de se faire tester et d'éviter le contact avec les personnes fragiles** ».

Également, à compter du 31 janvier 2023, il est mis fin au téléservice « Contact Covid » de l'Assurance maladie, qui permettait l'identification et la prise en charge des personnes malades du Covid-19 et des cas contacts. Pour consulter le communiqué de presse dans son intégralité : <https://sante.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/lutte-contre-l-epidemie-de-covid-19-entree-en-vigueur-de-plusieurs-evolutions>

(Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19)

#### IV. PGE : Réaménagement encore possible en 2023

Un accord de place du 19 janvier 2022, signé notamment par le ministre de l'Économie et le gouverneur de la Banque de France, a instauré une procédure permettant de réaménager les prêts garantis par l'État (PGE) sous l'égide de la Médiation du crédit aux entreprises.

Cette procédure est applicable depuis le 15 février 2022 et s'adressait initialement aux entreprises qui rencontraient des difficultés avérées dans le remboursement de leurs échéances de PGE en 2022.

Cet accord a été prolongé pour l'année 2023, compte tenu du contexte économique et notamment de la crise énergétique. Par conséquent, les entreprises qui rencontrent ou rencontreront des difficultés avérées dans le remboursement de leurs échéances de PGE au cours de l'année 2023 sont éligibles à cette procédure qui est confidentielle et gratuite.

Par le renouvellement de cet accord de place pour l'année 2023, l'ensemble des acteurs impliqués s'engagent à accompagner les entreprises en difficulté effective de remboursement afin de trouver une solution appropriée à leur situation.

En pratique, pour rééchelonner le remboursement, les entreprises doivent se rapprocher de leur banque avec leur expert-comptable qui aura établi une attestation précisant que l'entreprise n'est pas en mesure d'honorer les échéances, puis saisir le médiateur du crédit. L'étude des dossiers se fait au cas par cas.

Pour consulter le communiqué de presse : <https://presse.economie.gouv.fr/25012022-laccord-de-place-sur-les-restructurations-de-prets-garantis-par-letat-pge-dans-le-cadre-de-la-mediation-du-credit-aux-entreprises-est-prolonge-en-2023/>

## V. Nouveauté sur les bulletins de paie : le montant net social

Un arrêté du 31 janvier 2023, fait évoluer, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, les bulletins de paie. Le changement principal porte sur l'inclusion de la mention du « montant net social » à savoir le « revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires ».

L'objectif recherché par l'arrêté est de favoriser la comparabilité des bulletins de paie et ainsi faciliter les démarches des bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité.

En 2024, les employeurs devront également déclarer ce montant en DSN (déclaration sociale nominative).

Pour aider les employeurs, le ministère du travail a mis en ligne un question-réponses sur le montant net social. Celui-ci détaille les adaptations qui devront être mises en œuvre par les employeurs :

- Définir de nouveaux libellés plus lisibles et hiérarchisés
- Distinguer les cotisations sociales obligatoires des cotisations à des régimes facultatifs
- Harmoniser l'affichage de certains avantages
- Supprimer certaines informations

Etant donné que l'objectif est de permettre aux salariés de comparer les bulletins de paie reçus de différents employeurs, il est interdit de modifier l'ordre ou le libellé des rubriques, ainsi que d'afficher des lignes supplémentaires dans certaines rubriques.

Le questions-réponses détaille également les modalités de calcul du montant net social, et indique qu'il n'est pas nécessaire de mentionner sur le bulletin de paie de cumul de ce montant sur l'année. Il précise comment doivent être pris en compte les rappels de salaires et régularisations de cotisations sociales.

Pour consulter ce questions-réponses : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-montant-net-social-sur-le-bulletin-de-paie-foire-aux-questions>

(Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail)

## VI. Intéressement : des accords types sécurisés dès leur dépôt

Pour mémoire, la loi de « Pouvoir d'Achat » a créé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la possibilité de concevoir des accords d'intéressement sécurisés dès leur dépôt, à partir d'accords types, via une procédure dématérialisée incluant une vérification préalable de leur conformité aux dispositions légales (c. trav. art. L. 3313-3 ; loi 2022-1158 du 16 août 2022, art. 4, JO du 17).

Nous étions dans l'attente de la publication d'un décret pour la mise en œuvre. C'est désormais chose faite, par un décret du 14 février 2023, qui précise la procédure à adopter.

L'accord doit avoir été entièrement et exclusivement rédigé au moyen du site internet, permettant de rédiger un accord d'intéressement à partir d'un modèle type dématérialisé est géré par l'ACOSS (URSSAF Caisse nationale) : <https://www.mon-interessement.urssaf.fr>.

A la fin de la procédure, un code d'identification de l'accord est délivré au moment de son téléchargement permettant l'authentification de l'accord.

Une fois l'accord signé, l'entreprise n'a plus qu'à le déposer sur la plateforme TéléAccords (c. trav. art. D. 2231-4).

Selon le nouvel article R.3313-4 du code du travail, sous réserve qu'aucune modification n'ait été apportée à ses clauses après son téléchargement, l'accord déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail avec le code d'identification est réputé conforme aux dispositions légales en vigueur et ouvre droit aux exonérations attachées à l'intéressement.

Par conséquent, les sommes versées sont exonérées de cotisations de sécurité sociale (c. trav. art. L. 3312-4 ; c. séc. soc. art. L. 242-1, II, 1°) et, par voie de conséquence, des charges ayant la même assiette. Rappelons qu'elles restent soumises à la CSG sur les revenus d'activité et à la CRDS, sans abattement d'assiette.

Sur le plan fiscal, les sommes peuvent être exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 75 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale si elles sont affectées sur un plan d'épargne d'entreprise (c. trav. art. L. 3315-2 et L. 3315-3 ; CGI art. 81, 18° bis).

Le décret tire également les conséquences au niveau réglementaire des modifications législatives qui assimilent à une période de présence le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé de deuil et les périodes de quarantaine pour le calcul de la répartition de l'intéressement.

(Décret 2023-98 du 14 février 2023, JO du 16)

## VII. Retraites : l'Assemblée nationale n'a pas examiné le texte en entier

Après plusieurs jours de débats houleux à l'Assemblée nationale, ponctués de nombreuses invectives, les députés n'ont pas réussi à examiner l'intégralité du texte dans les délais contraints par le gouvernement. Pour rappel, les députés avaient jusqu'au 17 février 2023 à 00h pour voter le texte.

En effet, le gouvernement a décidé de faire passer cette réforme par le biais d'un projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale (PLFRSS), imposant ainsi au Parlement un débat limité dans le temps par l'article 47-1 de la Constitution. Il s'agit d'un article moins bien connu que le 49-3, rythmant le temps des premières lectures et donnant la possibilité au gouvernement de contraindre le débat parlementaire à 50 jours.

Les députés n'ont donc pas pu examiner les 20 articles du projet de loi. Au regard, de l'article LO. 111-7 du Code de la sécurité sociale « *Si l'Assemblée nationale n'a pas émis un vote en première lecture sur l'ensemble du projet de loi de financement de la sécurité sociale dans le délai prévu à l'article 47-1 de la Constitution, le Gouvernement saisit le Sénat du texte qu'il a initialement présenté, modifié le cas échéant par les amendements votés par l'Assemblée nationale et acceptés par lui. Le Sénat doit alors se prononcer dans un délai de quinze jours après avoir été saisi* ».

Ainsi, l'index sénior qui avait été amendé et puis rejeté par les députés, se retrouve dans le texte transmis au Sénat, dans une version amendée (les députés avaient modifié le texte afin que les entreprises d'au moins 50 salariés soient concernées et non pas les entreprises d'au moins 300 salariés).

Également, le projet de loi que les sénateurs vont étudier, comprendra une disposition (art. 2 bis) visant à rapprocher le régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle (RCI) et de mise à la retraite, introduite à l'Assemblée nationale par voie d'amendements.

Le PLFRSS sera examiné par le Sénat à compter du 28 février 2023 (au retour des vacances parlementaires), en commission des affaires sociales, pour ensuite être étudié en séance publique du 2 mars au 12 mars.

Après l'étude au Sénat, une commission mixte paritaire (CMP) sera formée afin de trouver un compromis entre les députés et les sénateurs. 2 cas de figure sont possibles :

- si la CMP est conclusive, le texte de compromis élaboré devrait en principe être examiné et voté dans la foulée par l'Assemblée nationale et le Sénat ;
- en cas d'échec de la CMP, le projet de loi sera examiné en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale, puis par le Sénat, avant un dernier passage à l'Assemblée, qui aura le dernier mot.

Dans l'hypothèse que le Parlement ne se soit pas prononcé dans un délai de 50 jours, l'article 47-1 de la Constitution permet de mettre en œuvre les dispositions du projet par ordonnance (il s'agit ici d'une possibilité laissée au gouvernement d'interrompre les débats au bout de 50 jours, mais non d'une obligation). Ainsi, en tenant compte des vacances parlementaires, la date butoir est fixée au 26 mars 2023.

(Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 transmis au Sénat par la Première ministre le 18 février 2023 ; <https://www.senat.fr/leg/pjl22-368.html>)

#### **VIII. Index égalité professionnelle : publication au plus tard le 1er mars 2023**

Comme vous le savez, chaque 1er mars au plus tard, les entreprises et les UES (unités économiques et sociales) d'au moins 50 salariés doivent calculer leur « index égalité professionnelle ».

Pour cette même date :

- les entreprises qui ont obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer et publier des objectifs de progression ;
- les entreprises qui ont obtenu une note inférieure à 75/100 doivent en plus définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et les publier.

Ces mesures de correction et les objectifs de progression sont publiés sur la même page que l'index et ses indicateurs (c. trav. art. D. 1142-6 et D. 1142-6-1).

Les résultats doivent être publiés de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen ((c. trav. art. D. 1142-4).

Les mesures de correction et les objectifs de progression restent visibles jusqu'à ce que l'index égalité atteigne les minima respectifs de 75 et 85 points (c. trav. art. D. 1142-6 et D. 1142-6-1).

La non-publication de ses résultats de manière visible et lisible expose l'entreprise à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Il en va de même en cas de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci.

L'administration rappelle que les entreprises peuvent s'adresser à des référents, joignables au sein des DREETS et DEETS, pour obtenir un appui sur la réglementation applicable.

(Page du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/egalite-professionnelle-les-entreprises-ont-jusqu-au-1er-mars-pour-calculer-et>)

## IX. Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur

Les négociations nationales interprofessionnelles sur le partage de la valeur se sont achevées le 10 février par un Accord national interprofessionnel (ANI).

L'ANI était ouvert à la signature des organisations syndicales de salariés et d'employeurs jusqu'au 22 février.

La CFDT, la CFTC et FO ont signé cet ANI.

Afin d'avoir une bonne compréhension du texte, la CPME a analysé les points clés de l'ANI :

- Formule dérogatoire de participation
- Obligation de mise en place d'un dispositif légal de partage de la valeur
- Cas de déblocage anticipés du plan d'épargne d'entreprise

Vous trouverez jointe à cette actu sociale, la fiche d'analyse de l'ANI de la CPME.

## X. Rappels : Compte AT/MP

Depuis le 1er janvier 2022, la notification du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) se fait obligatoirement de manière dématérialisée pour l'ensemble des entreprises relevant du régime général.

Les entreprises devaient remplir cette obligation en s'inscrivant au compte AT/MP sur le site net-entreprises.fr. La Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) a constaté début janvier que 44% des entreprises de moins de 10 salariés et que 20 % des entreprises employant entre 10 et 20 salariés ne s'étaient pas encore inscrites sur net-entreprises.fr.

Ainsi, Ucaplast invite les entreprises retardataires à accomplir cette formalité. Effectivement, si les services des CARSAT n'ont pas encore engagé de contrôles en la matière, cela ne durera qu'un temps.

Pour respecter cette obligation, la démarche est la suivante :

- **si votre entreprise a déjà un compte sur net-entreprises.fr avec son numéro de Siret**, connectez-vous sur votre compte et ajoutez le compte AT/MP dans vos téléservices depuis votre menu personnalisé ;
- **si votre entreprise n'a pas de compte sur net-entreprises.fr**, elle doit s'inscrire en suivant le processus indiqué sur le site, puis sélectionner « L'Assurance Maladie » au sein des services présentés. Il faudra enfin sélectionner le compte AT/MP proposé parmi les déclarations.

Vous aurez ensuite accès au compte AT/MP sous 24 heures.

## XI. JURISPRUDENCES

### ➤ Revirement de jurisprudence en matière de faute inexcusable

Dans deux arrêts rendus en assemblée plénière le 20 janvier dernier, la Cour de cassation vient opérer un revirement de jurisprudence quant à l'indemnisation des victimes (en l'occurrence de maladies professionnelles liées à l'amiante) en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Avant ces deux arrêts, la Cour de cassation estimait que la rente qui était versée aux victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail par la caisse de Sécurité sociale en cas de faute inexcusable de l'employeur, indemnisait la perte de gain professionnel, l'incapacité professionnelle et le déficit fonctionnel permanent (c'est-à-dire le handicap dont allait souffrir la victime dans le déroulement de sa vie quotidienne).

Dans ces affaires, les Cours d'appel avaient rendu deux arrêts différents, après un premier renvoi de la Cour de cassation :

- La première Cour d'appel (Caen ; pourvoi 20-23.673) avait suivi la position de la Cour de cassation et avait considéré qu'il n'y avait pas lieu de rajouter le versement d'indemnités supplémentaires liées aux souffrances morales et physiques.
- La deuxième Cour d'appel (Nancy : pourvoi 21-23.947) avait estimé qu'en plus de la rente « classique » prévue par le code de la Sécurité sociale en cas de faute inexcusable de l'employeur, les souffrances physiques et morales de la victime de l'amiante constituaient un préjudice personnel qui devait être réparé en plus de façon spécifique. Elle n'avait donc pas suivi la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation.

Ici, la question était de savoir si en cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime pouvait prétendre à une indemnité complémentaire distincte de la rente prévue par le code de la Sécurité sociale.

L'Assemblée plénière de la Cour de cassation approuve le raisonnement de la Cour d'appel de Nancy et casse l'arrêt conforme à sa jurisprudence antérieure de la Cour d'appel de Caen. Par conséquent, la rente ne répare plus le déficit fonctionnel permanent.

La haute juridiction considère que la rente versée par la caisse de Sécurité sociale aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle et qui est établie par rapport au salaire de référence et à l'état définitif de leurs séquelles (consolidation) n'indemnise pas leur déficit fonctionnel permanent, c'est-à-dire les souffrances qu'elles éprouvent par la suite dans le déroulement de leur vie quotidienne. Et cette réparation peut être obtenue sans que les victimes ou leurs ayants droit n'aient à fournir la preuve que la rente prévue par le code de la Sécurité sociale ne couvre déjà ces souffrances.

(Cass. ass. plén. 20 janvier 2023, n° 20-23673 BR ; cass. ass. plén. 20 janvier 2023, n° 21-23947 BR)

#### ➤ **L'ancienneté d'un manager aux pratiques brutales et méprisantes ne joue pas**

Dans cet arrêt, un salarié qui occupait le poste de directeur général d'une association depuis le 6 décembre 2010, a été licencié pour faute grave le 30 juin 2016. L'employeur reprochait à ce salarié ses méthodes managériales brutales à l'égard de son équipe (critiques vives et méprisantes, ex : le salarié avait déchiré en public le travail d'un salarié au motif qu'il n'était pas satisfaisant).

Suite à la notification de son licenciement, le salarié décide de saisir les juges du fond. Ils ont estimé que le management brutal et méprisant du salarié ne justifiait pas un licenciement pour faute grave de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail pendant le préavis, alors que le salarié occupait ses fonctions depuis plus de 5 ans.

Ce raisonnement n'est pas suivi par la Cour de cassation qui casse l'arrêt de la Cour d'appel sur ce point. La haute Juridiction considère qu'une faute grave ne peut pas être requalifiée en faute simple sur le seul critère de l'ancienneté du salarié lorsque la pratique du mode de management du salarié est de nature à impressionner et à nuire à la santé de ses subordonnés. Ainsi, selon la Cour, il en

résulte que le salarié a commis une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise y compris pendant la durée de son préavis, peu importe son ancienneté dans l'entreprise.

(Cass. soc. 8 février 2023, n° 21-11535)