

# Actu sociale

N° 86

Avril 2023



## SOMMAIRE

I.	Agenda social.....	2
II.	Précision sur le cumul d'aides entre le guichet d'aide au paiement des factures de gaz et d'électricité et l'activité partielle.....	8
III.	Congé spécifique pour l'annonce de la maladie d'un enfant : la liste des pathologies est fixée .....	9
IV.	Durcissement des sanctions pour l'outrage sexiste et sexuel .....	9
V.	Accord National Professionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social .....	10
VI.	Consultation en cours sur la transition écologique .....	11
VII.	Santé au travail : campagne de démarchage des SPSTI non agréés .....	11
VIII.	Expérimentation du CDD/contrat d'intérim multi-remplacements : Publication de la liste des secteurs autorisés.....	12
IX.	Réforme des retraites : décision du Conseil constitutionnel .....	19
X.	Montant de la fraction totalement insaisissable au 1 <sup>er</sup> avril 2023 .....	21
XI.	La réduction générale : des contrôles de cohérence sont à prévoir .....	22
XII.	Nouvelle gouvernance de l'OPCO 2i.....	22
XIII.	JURISPRUDENCES.....	23
XIV.	Annonces.....	24

## I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – mai 2023	
<p><b>Au plus tard le 3 mai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entreprises passibles de la CFE-CVAE et des IFR</b> Dépôt de la déclaration 1447-M par les redevables de la CFE 2024 et des IFR 2023. Déclaration (1329-DEF) et télépaiement du solde de CVAE due au titre de 2022.</li> <li>➤ <b>Redevables de la TVA (régime simplifié)</b> Dépôt par voie électronique de la déclaration annuelle de régularisation CA 12/CA12 E et télépaiement, le cas échéant, de la taxe correspondante.</li> </ul>
<p><b>Au plus tard le 5 mai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entreprises de 50 salariés et plus</b> - Transmission de la DSN relative aux salaires d'avril versés en avril - 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 d'avril.</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 d'avril 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 d'avril 2023 ; -de la fraction solde due au titre de l'année 2022 (0,09 % hors Alsace-Moselle).</li> <li>➤ <b>Obligation d'emploi des travailleurs handicapés</b> Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, transmission, via la DSN, de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2022 et paiement aux URSSAF de la contribution AGEFIPH si l'employeur en est redevable faute d'avoir rempli la totalité de son obligation d'emploi.</li> </ul>

	<p>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b></p> <p>Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement mensuel 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 professionnels libéraux et les avocats relevant de la CNAVPL ou de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès</p> <p>➤ <b>Contribution aux unions régionales des professionnels de santé</b></p> <p>Versement à l'URSSAF (sauf option pour un paiement le 20 du mois) par les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés de la contribution aux unions régionales des professionnels de santé (provisionnelle 2023 et régularisation 2021), soit 0,50 % du revenu d'activité non salariée pour les médecins, 0,30 % pour les chirurgiens-dentistes, pharmaciens et directeurs de laboratoires et 0,10 % pour les auxiliaires médicaux, dans la limite de 0,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier (220 € en 2023).</p>
<p><b>Au plus tard le 13 mai</b></p>	<p>➤ <b>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</b></p> <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 d'avril 2023.</p>
<p><b>Au plus tard le 15 mai</b></p>	<p>➤ <b>Entreprises de 50 salariés et plus</b></p> <p>-Transmission de la DSN relative aux salaires d'avril versés en mai</p> <p>- et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <p>➤ <b>Entreprises de moins de 50 salariés</b></p> <p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires d'avril.</p> <p>Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires d'avril.</p> <p>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b></p> <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 d'avril.</p> <p>➤ <b>Contribution à la formation professionnelle</b></p> <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 d'avril 2023 ;</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 d'avril 2023.

➤ **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'avril 2023 et de la fraction solde due au titre de 2022 (0,09 % hors Alsace-Moselle) ;

-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'avril 2023 et de la fraction solde due au titre de 2022 (0,09 % hors Alsace-Moselle).

➤ **Obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour ceux de 20 à 49 salariés, transmission, via la DSN, de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2022 et paiement aux URSSAF de la contribution AGEFIPH si l'employeur en est redevable faute d'avoir rempli la totalité de son obligation d'emploi.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en mars 2023.

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

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en avril 2023, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est supérieur à 10 000 €.

➤ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en avril 2023**

Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.

Déclaration (2778) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.

Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la 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.

➤ **Sociétés ayant prélevé, en avril 2023, 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Personnes morales possédant un immeuble situé en France</b></li> </ul> <p>Déclaration 2746 et paiement au SIE de la taxe de 3 % si elles en sont effectivement redevables ; dans le cas contraire, remise de la seule déclaration 2746.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 décembre 2022 ou le 31 janvier 2023</b></li> </ul> <p>Télépaiement du solde d'IS et de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Demande relative à l'acompte de cotisation foncière des entreprises</b></li> </ul> <p>Pour les redevables prévoyant une réduction d'au moins 25 % de leur base d'imposition de 2023 ou une cessation de leur activité en 2023, remise au service chargé du recouvrement d'une demande de réduction de l'acompte dû le 15 juin au plus tard.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entreprises assujetties à la C3S</b></li> </ul> <p>Télédéclaration de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) sur <a href="http://www.net-entreprises.fr">www.net-entreprises.fr</a> accompagnée du paiement correspondant (par télépaiement).</p>
<p><b>Au plus tard le 18 mai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Industriels, commerçants ou artisans au réel simplifié ou normal (IR)</b></li> </ul> <p>Dépôt par voie électronique de la déclaration des résultats 2031 accompagnée de ses annexes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 décembre 2022 et le 31 janvier 2023</b></li> </ul> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entreprises passibles de la CVAE</b></li> </ul> <p>Télétransmission de la déclaration 1330-CVAE si le chiffre d'affaires HT est supérieur à 152 500 €, y compris (même sous format papier) les micro-entreprises BIC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entreprises exploitant des locaux professionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2023</b></li> </ul> <p>Télétransmission de la déclaration DECLOYER du loyer annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2023 par les entreprises (IS avec clôture d'exercice au 31 décembre 2022 et 31 janvier 2023, BIC, BNC) dont les résultats sont déclarés en EDI.</p>

<p><b>Au plus tard le 22 mai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Tous contribuables</b></li> </ul> <p>Déclaration des revenus 2022 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), sous format papier pour les contribuables dispensés de l'obligation de télédéclaration de leurs revenus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b></li> </ul> <p>Paie ment des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois)</p>
<p><b>Au plus tard le 25 mai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Tous contribuables</b></li> </ul> <p>Déclaration des revenus 2022 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n<sup>os</sup> 01 à 19</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Contributions AGIRC-ARRCO</b></li> </ul> <p>Pour les employeurs payant leurs cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO d'avril 2023</p>
<p><b>Au plus tard le 31 mai</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 28 février 2023</b></li> </ul> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>
<p><b>Dates variables</b> <b>Du 16 au 24</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</b></li> </ul> <p>Après du service des impôts des entreprises par voie électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-régime réel normal (si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 €) ou régime réel simplifié (avec option pour le paiement mensuel) : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois d'avril 2023 ;</li> <li>-régime des acomptes provisionnels :</li> <li>-déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte d'avril 2023 ;</li> <li>-déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations de mars 2023.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Remboursement mensuel du crédit de TVA du mois d'avril 2023</b></li> </ul> <p>Dépôt, avec la déclaration de TVA, par voie électronique, de la demande de remboursement 3519 pour les redevables qui déposent une déclaration CA3 mensuelle.</p>

**Attention** : La prime carburant était versée depuis janvier dernier aux travailleurs modestes. La possibilité de demander cette indemnité a pris fin le 31 mars.

Ccn Caoutchouc

### Négociations terminées :

Un accord relatif aux salaires minima garantis dans la branche du Caoutchouc a été signé, le 16 mars 2023, par ELANOVA et UCAPLAST, d'une part, et la FCE-CFDT et CFE-CGC, d'autre part.

Cet accord emporte plusieurs modifications. En effet, il relève le coefficient T 130 de 1 610 euros à **1 735 euros** et la valeur du point de 6,55 euros à **7,10 euros**.

En outre, il vient modifier le point de raccordement en le rehaussant **au coefficient 270** au lieu du coefficient 255. Désormais, les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 255 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T 130 + \frac{S 270 - T 130}{270 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

- TK : Taux effectif mensuel garanti du coefficient K
- T 130 : Taux effectif mensuel garanti du coefficient 130
- S 270 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 270

A titre exceptionnel, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires (UCAPLAST & ELANOVA), le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent accord. **Par conséquent, l'accord ayant été signé le 16 mars 2023, il entrera donc en vigueur le 1er avril 2023.** Il faut donc l'appliquer dès vos paies d'avril.

Pour finir, l'accord prévoit une clause de rendez-vous entre les partenaires sociaux de la branche au sujet des minima. Le texte stipule que « les parties conviennent de se réunir, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la fin du 1er semestre de l'année 2023 afin de discuter des possibilités d'ajustement, si la situation économique le justifie, de la grille des salaires minima conventionnels prévue à l'article 3 du présent accord. »

En principe et suite à la fixation de l'agenda social 2023 en CPPNI, la réunion aura lieu mi-juin 2023. **Attention cependant une augmentation du SMIC devrait intervenir d'ici là (cf notre info flash du 17 avril vous informant d'une possible augmentation de 2.19% au 1<sup>er</sup> mai). Il faudra appliquer son montant aux coefficients qui seraient passés en deçà.** Restez vigilants à nos futurs infos flash.

## Ccn Plasturgie

Le Conseil d'Etat avait annulé, dans une décision du 5 juillet 2022, **l'arrêté d'extension du 18 décembre 2020 de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie, au motif de l'absence de saisine du groupe d'experts prévu à l'article L. 2261-27-1 du code du travail, conformément à la demande formulée par une organisation patronale représentative dans la branche.**

Une nouvelle demande d'extension avait été déposée par le secrétariat de la branche à la suite de cette annulation. Nous étions dans l'attente de la publication de l'arrêté d'extension dudit accord au Journal Officiel (JO). C'est désormais chose faite.

L'arrêté du 31 mars publié au JO du 13 avril 2023, rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Conformément à l'article 6 de cet avenant "il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent avenant au Journal officiel."

Par conséquent, l'avenant entre, à nouveau, en vigueur à compter du **14 avril 2023**.

Pour consulter l'arrêté d'extension : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047434496>  
Pour consulter l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie : [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALITEXT000042360410/?idConteneur=KALI\\_CONT000005635856&origin=list](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000042360410/?idConteneur=KALI_CONT000005635856&origin=list)

## Ccn Commerce de gros

### Négociations en cours :

- Minima conventionnels 2023
- Accord prévoyance non-cadres

## II. Précision sur le cumul d'aides entre le guichet d'aide au paiement des factures de gaz et d'électricité et l'activité partielle

Dans une mise à jour de ses questions/réponses sur l'activité partielle datée du 17 mars 2023, le ministère du Travail a apporté une précision sur le cumul d'aides entre le guichet d'aide au paiement des factures de gaz et d'électricité (« AGE ») et l'activité partielle

Le document Q/R précise, dans sa version mise à jour le 17 mars 2023, qu'il n'est pas interdit, pour une même entreprise, de mobiliser de manière séquentielle, le guichet d'aide au paiement des factures de gaz et d'électricité (dit « guichet AGE »), puis, si ces aides étaient insuffisantes, de mobiliser l'activité partielle.

En revanche, il est impossible, pour une même période et pour les mêmes activités, couvrant les mêmes salariés, que l'entreprise bénéficie en cumul des aides prévues par le « guichet AGE » et de l'activité partielle.

(Ministère du Travail, Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine, mis à jour le 17 mars 2023)

### III. Congé spécifique pour l'annonce de la maladie d'un enfant : la liste des pathologies est fixée

Un décret publié au journal officiel du 29 mars, définit la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au congé spécifique pour les salariés lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de leur enfant.

En effet, la loi du 17 décembre 2021 vient créer un nouveau motif d'absence pour événement familial, en cas d'annonce de la survenue chez un enfant d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer (loi 2021-1678 du 17 décembre 2021, JO du 18 ; c. trav. art. L. 3142-1, 5°).

Il s'agit d'un congé ayant une durée de 2 jours minimum (c. trav. art. L. 3142-4, 6°). Il est important de préciser qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut augmenter cette durée.

Concernant la date d'application, ce congé est entré en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi, plus précisément le 19 décembre 2021, pour l'annonce de la survenue d'un cancer. Cependant, il était nécessaire d'avoir un décret pour fixer la liste des pathologies chroniques visées. C'est désormais chose faite.

Le décret a été publié au JO du 29 mars 2023.

Ainsi, les pathologies ouvrant droit au congé spécifique sont les suivantes :

- Les maladies chroniques prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale ;
- Les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet (<https://www.orpha.net/consor/cgi-bin/index.php>) ;
- Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 30 mars 2023.

(Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023, JO du 29)

### IV. Durcissement des sanctions pour l'outrage sexiste et sexuel

La loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur qui transforme la contravention de 5e classe réprimant l'outrage sexiste et sexuel aggravé en un délit puni d'une amende de 3 750 euros avec possibilité d'une amende forfaitaire de 300 euros.

Également, la loi vient modifier la liste des circonstances aggravantes. Cette liste vise désormais aussi les cas où l'infraction est commise :

- sur un mineur (quel que soit son âge) ;

- en raison de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime (et pas uniquement en raison de l'identité sexuelle) ;
- dans un véhicule affecté au transport public particulier.

De plus, pour une mise en cohérence avec la loi, le décret du 30 mars 2023 élève de la 4e à la 5e classe l'outrage sexiste et sexuel non aggravé. Les personnes coupables de la contravention encourent, comme pour l'outrage sexiste aggravé, les peines complémentaires de stage et de travail d'intérêt général (article R.625-8-3 nouveau du code pénal).

L'outrage sexiste et sexuel est une infraction récente qui se définit comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (c. pén. art. 621-1 abrogé ; c. pén. art. 222-33-1-1 et R. 625-8-3 applicables depuis le 1er avril 2023).

(Décret n° 2023-227 du 30 mars 2023 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel)

## **V. Accord National Professionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social**

Les partenaires sociaux ont finalisé le 11 avril 2023 un nouveau projet d'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la transition écologique et au dialogue social.

Cet ANI est ouvert à la signature des organisations syndicales de salariés et d'employeurs jusqu'au 24 avril. D'ores-et-déjà se sont déclarées favorables à sa signature, la CPME, le Medef et l'U2P, ainsi que la CFDT, FO et la CFTC.

Il est important de préciser que ce texte ne vient pas créer de droits nouveaux pour les salariés, ni de nouvelles obligations pour les entreprises. La volonté étant de mettre en lumière « les défis économiques et sociaux liés aux enjeux de la transition écologique » à travers différents objectifs :

- Identifier les leviers de changement dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique (adaptation aux changements, atténuation des effets sur l'environnement, prise en compte des défis écologiques et sociaux ainsi que des enjeux économiques). Il fait ressortir la nécessité d'effectuer un bilan et d'opérer une hiérarchisation des priorités sur les actions en la matière pour l'entreprise
- Permettre aux dialogues sociaux (rôle important du CSE, mobilisation de moyens dédiés à la sphère écologique et intégration des enjeux environnementaux à différents outils comme la BDESE) et professionnel (si pas de représentants du personnel et que le dialogue passe par le droit d'expression direct) de traiter des enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise
- Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives à tous les niveaux (entreprise, branche, interprofessionnel...).
- Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels
- Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique (GPEC et instances régionales quadripartites)

A ce titre, l'ANI rappelle le droit positif et propose des repères pratiques sous forme d'exemples permettant d'identifier des pistes de discussion.

A noter également, qu'il s'agit d'un sujet pour lequel la CPME est engagée depuis longtemps, puisque déjà en 2017, la CPME et cinq organisations syndicales de salariés avaient signé une délibération commune relative à la RSE dans les TPE/PME.

Vous trouverez l'ANI joint à cette actu sociale.

## VI. Consultation en cours sur la transition écologique

Pour information s'agissant de la transition écologique, une consultation est en cours à l'initiative du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique. : <https://dialogue-make.org/fr/industrieverte> (jusqu'au 24 avril).

Parmi les sujets intéressants directement les entreprises :

- La création d'un label « industrie verte » pour flécher les investissements
- La volonté de paralléliser et améliorer les procédures administratives pour accélérer la réindustrialisation (facilitation de l'implantation d'usine et volonté de produire, commander et acheter en France)
- La création d'un standard d'excellence environnementale : le « triple E »
- La favorisation de l'économie circulaire dans l'industrie française avec des opportunités de financement
- La création d'un crédit d'impôt pour toutes les technologies de pointe pour l'industrie verte
- La formation aux métiers de l'industrie verte

En ce sens, la CPME a pris position sur différentes thématiques :

- [Transformer la fiscalité pour faire grandir l'industrie,](#)
- [Simplifier l'implantation d'usines,](#)
- [Former aux métiers de l'industrie verte,](#)
- [Produire, commander, acheter en France,](#)
- [Financer l'industrie verte française](#)

## VII. Santé au travail : campagne de démarchage des SPSTI non agréés

Le ministère du Travail a été alerté sur la campagne de démarchage déployée par des structures ne disposant pas de l'agrément de l'Etat pour la fourniture de prestations d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Vous trouverez ci-dessous le communiqué de presse du ministère du travail :

« La loi du 2 août 2021 sur la **prévention en santé au travail** a renforcé l'agrément prévu à l'article L. 4622-6-1 du code du travail comme outil essentiel de régulation des services de prévention et de santé au travail. L'agrément vaut donc **autorisation d'exercice pour les services de prévention et de santé au travail.**

Le recours à des services de prévention et de santé au travail agréés est, pour leurs adhérents, le seul moyen de **s'assurer que ces services assureront l'intégralité de leurs missions**

**obligatoires** conformément à ce que prévoit le code du travail, notamment en matière de **suivi de l'état de santé et de prévention et de prévention de la désinsertion professionnelle**.

Aussi, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion appelle l'**attention des entreprises qui ont recours à des structures non agréées ou envisagent de le faire** sur le fait qu'elles se placent dans une **situation d'insécurité juridique** et se privent d'un accompagnement adapté en termes de prévention des risques professionnels et de prise en charge de leurs salariés.

Les entreprises souhaitant adhérer à un service de prévention et de santé au travail interentreprises sont ainsi invitées à **vérifier que ce service est bien agréé par l'administration**, en consultant la **liste des services agréés dans leur région** publiée sur le site internet de chaque direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**Dreets**), et en se rapprochant de celle-ci en cas de difficulté. »

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/campagne-de-demarchage-engagée-par-des-structures-ne-disposant-pas-d-agrement>

## VIII. Expérimentation du CDD/contrat d'intérim multi-remplacements : Publication de la liste des secteurs autorisés

La loi marché du travail donne exceptionnellement la possibilité de pourvoir plusieurs remplacements avec un seul CDD ou un seul contrat d'intérim, mais seulement dans certains secteurs d'activité et pour une période de 2 ans à compter de la parution de son décret d'application (loi 2022-1598 du 21 décembre 2022, art. 6).

Pour mémoire, cette disposition fait suite à une expérimentation de 2019-2020 qui n'a pas connu le succès souhaité à cause, notamment de l'épidémie de Covid-19, mais également de la parution tardive du décret.

La mise en place de cette disposition était subordonnée à la publication d'un décret d'application. C'est désormais chose faite.

En effet, un décret du 12 avril 2023 vient de définir les secteurs d'activité concernés par cette nouvelle expérimentation. Il marque par la même occasion le coup d'envoi du dispositif, qui s'applique donc du 13 avril 2023, date de publication du décret, au 13 avril 2025.

Afin d'aider les entreprises concernées par cette expérimentation, le ministère du travail a mis en ligne un questions/réponses. Ce dernier précise qu'il est possible de transformer un CDD de remplacement en cours au 13 avril 2023 en un CDD multi-remplacements, au moyen d'un avenant au contrat (donc sous réserve de l'accord du salarié) (Q/R 1). Également, il indique qu'un CDD multi-remplacements conclus avant le 13 avril 2025 (date d'échéance du dispositif) peut produire effet au-delà de cette date. Le ministère du Travail déconseille en revanche de prolonger ou de renouveler un tel contrat après le 13 avril 2025 (Q/R 2).

### **Voici les secteurs autorisés à recourir au CDD/contrat d'intérim multi-remplacements :**

Secteurs autorisés définis par convention collective (IDCC) de rattachement

**2264 - Convention collective nationale de l'hospitalisation privée, fusionnée avec la Convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104)**

**0405 - Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux**

**0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif**

**0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, fusionnée avec la convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 1001) et la convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (IDCC 783)**

**2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer**

**5502 - Convention Collective Croix Rouge**

**Unions pour la gestion des établissements de santé et médico-sociaux des caisses d'assurance maladie, constituées conformément aux [articles L. 216-1 à L. 216-3 du code de la sécurité sociale](#) et relevant de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale (IDCC 2018)**

**3043 - Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés**

**2128 - Convention collective nationale de la mutualité**

**1518 - Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires**

**2511 - Convention collective nationale du sport**

**2941 - Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile**

**1261 - Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local**

**1316 - Convention collective nationale de tourisme social et familial**

**Entreprises de radiodiffusion privées et publiques : 1922 - Convention collective nationale de la radiodiffusion et périmètre de négociation du secteur de la radiodiffusion tel que prévu par l'accord de méthode du 1er février 2019 relatif à la négociation pour la mise en œuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques**

**1480 - Convention collective nationale des journalistes**

**2336 - Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés**

**454 - Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables**

**2216 - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

**1505 - Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé**

**3237 - Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé**

**1517 - Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires**

**0675 - Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement**

**2156 - Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires**

**468 - Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure**

**500 - Convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet**

**1483 - Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles**

**3032 - Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie**

**0292 - Convention collective nationale de la plasturgie**

**0669 - Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre**

**3238 - Convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons**

**1266 - Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités**

**1557 - Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs, fusionnée avec la convention collective nationale du camping (IDCC 1618).**

**16 - Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport**

**112 - Convention collective nationale de l'industrie laitière**

**440 - Convention collective départementale des sucreries et sucreries-distilleries de la Réunion**

**843 - Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie**

**901 - Convention collective départementale des ouvriers de la boulangerie de la Martinique**

**1267 - Convention collective nationale de la pâtisserie**

**1286 - Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie**

**1341 - Convention collective départementale des industries agroalimentaires de la Réunion**

**1396 - Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés**

**1513 - Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière**

**1534 - Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes**

**1586 - Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes, fusionnée avec la Convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543)**

**1700 - Convention collective départementale des sucreries, sucreries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe**

**1747 - Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, fusionnée avec la Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075)**

**1930 - Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (ex meunerie)**

**1938 - Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles**

**1987 - Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé**

**2250 - Convention collective régionale de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane**

**2728 - Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre**

**3109 - Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses**

**7001 - Convention collective nationale des coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes**

**7002 - Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux**

**7003 - Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA**

**7004 - Convention collective nationale des coopératives laitières**

**7005 - Convention collective nationale des caves coopératives et de leurs unions élargie aux SICA viticoles**

**7006 - Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre**

**7007 - Convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage du lin**

**7008 - Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier**

**7021 - Convention collective nationale des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale**

**7023 - Convention collective nationale des entreprises agricoles de déshydratation**

**8435 - Convention collective régionale des coopératives fruitières Ain Doubs Jura**

**3127 - Convention collective nationale des entreprises de services à la personne**

**2098 - Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire**

(Décret 2023-263 du 12 avril 2023 ; ministère du Travail, « CDD multi-remplacement : relance de l'expérimentation », questions/réponses, 13 avril 2023 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/cdd-multi-remplacement-relance-de-l-experimentation-questions-reponses>)

## **IX. Réforme des retraites : décision du Conseil constitutionnel**

### **➤ Décision du Conseil Constitutionnel concernant la réforme des retraites**

Comme annoncé dans son communiqué de presse, le Conseil Constitutionnel, saisi pour rappel par la Première ministre, a rendu sa décision le 14 avril à 18h sur la réforme des retraites.

Nous ne rentrerons pas dans les détails de l'argumentaire du Conseil Constitutionnel, mais nous allons décrire les points principaux à retenir de cette décision.

S'agissant de la procédure, d'une part, le Conseil Constitutionnel s'est prononcé **sur l'utilisation d'une loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour faire passer cette réforme**. Les députés et Sénateurs dénonçaient cette utilisation comme étant un détournement de procédure ayant pour but de contraindre les débats dans certains délais. Cependant, pour les sages, « *si les dispositions relatives à la réforme des retraites, qui ne relèvent pas de ce domaine obligatoire, auraient pu figurer dans une loi ordinaire, le choix qui a été fait à l'origine par le Gouvernement de les faire figurer au sein d'une loi de financement rectificative ne méconnaît, en lui-même, aucune exigence constitutionnelle. Il n'appartient pas au Conseil constitutionnel de substituer son appréciation à celle du législateur à cet égard, mais uniquement de s'assurer que ces dispositions se rattachent à l'une des catégories mentionnées à l'article L.O. 111-3-12 du code de la sécurité sociale* ».

D'autre part, **concernant la procédure législative utilisée, notamment la combinaison de plusieurs articles de la Constitution dans le but d'enfermer les débats (articles 47-1 et 49 al.3 de la Constitution)**, le Conseil constitutionnel considère que « *la circonstance que plusieurs procédures prévues par la Constitution et par les règlements des assemblées aient été utilisées cumulativement*

*pour accélérer l'examen de la loi déferée, n'est pas à elle seule de nature à rendre inconstitutionnel l'ensemble de la procédure législative ayant conduit à l'adoption de cette loi. ». Les sages constatent simplement que « si l'utilisation combinée des procédures mises en œuvre a revêtu un caractère inhabituel, en réponse aux conditions des débats, elle n'a pas eu pour effet de rendre la procédure législative contraire à la Constitution. Par conséquent, la loi déferée a été adoptée selon une procédure conforme à la Constitution ».*

Au-delà de la procédure, le Conseil Constitutionnel s'est également prononcé sur le fond de la réforme. **Les sages valident les dispositions prévoyant le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans, ainsi que l'accélération du calendrier de relèvement de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein** (réforme dite « Touraine »).

Selon le Conseil constitutionnel, « l'exigence constitutionnelle résultant des dispositions précitées implique la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des travailleurs retraités. Il est cependant possible au législateur, pour satisfaire à cette exigence, de choisir les modalités concrètes qui lui paraissent appropriées. (...) Cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ». Ainsi, les sages relèvent donc que le législateur a :

- entendu assurer l'équilibre financier du système de retraite par répartition et en garantir la pérennité, en tenant notamment compte de l'allongement de l'espérance de vie ;
- maintenu ou étendu des possibilités de retraite anticipée au bénéfice des personnes ayant eu des carrières longues, de celles ayant un taux d'incapacité de travail fixé par voie réglementaire ou encore des travailleurs handicapés ;
- maintenu l'âge d'annulation de la décote à 67 ans pour les salariés du secteur privé et institué un âge d'annulation de la décote dans la fonction publique.

Par ailleurs, le Conseil Constitutionnel censure 6 mesures s'apparentant à des cavaliers sociaux, à savoir des dispositions ne pouvant pas être rattachées à une loi de financement de la sécurité sociale.

Parmi les dispositions censurées, on trouve :

- l'Index seniors (art. 2) ;
- le CDI seniors (art. 3) ;
- certaines dispositions de l'article 10, relatives aux conditions d'ouverture du droit au départ anticipé pour les fonctionnaires ayant accompli leurs services dans un emploi classé en catégorie active ou super-active pendant les 10 années précédant leur titularisation ;
- les dispositions visant à créer un suivi médical spécifique des salariés exerçant ou ayant exercé des métiers ou des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques (charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques), comprenant, entre le 60e et le 61e anniversaires, une visite médicale (art. 17, III, A, 7°) ;
- les dispositions instaurant un dispositif d'information à destination des assurés sur le système de retraite par répartition (art. 27).

En outre, les sages censurent l'article 6 sur le recouvrement des cotisations, dont l'abandon du transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco aux Urssaf.

### ➤ **Décision du Conseil Constitutionnel sur le référendum d'initiative partagée (RIP)**

Le Conseil constitutionnel a vérifié si les conditions posées par l'article 11 de la Constitution, pour qu'un RIP puisse être mis en place, étaient remplies. L'article 11 de la constitution précise dans ses premiers alinéas que :

*« Le Président de la République, sur proposition du Gouvernement pendant la durée des sessions ou sur proposition conjointe des deux assemblées, publiées au Journal officiel, peut soumettre au référendum tout projet de loi portant sur l'organisation des pouvoirs publics, sur des réformes relatives à la politique économique, sociale ou environnementale de la nation et aux services publics qui y concourent, ou tendant à autoriser la ratification d'un traité qui, sans être contraire à la Constitution, aurait des incidences sur le fonctionnement des institutions.*

*Lorsque le référendum est organisé sur proposition du Gouvernement, celui-ci fait, devant chaque assemblée, une déclaration qui est suivie d'un débat.*

*Un référendum portant sur un objet mentionné au premier alinéa peut être organisé à l'initiative d'un cinquième des membres du Parlement, soutenue par un dixième des électeurs inscrits sur les listes électorales. Cette initiative prend la forme d'une proposition de loi et ne peut avoir pour objet l'abrogation d'une disposition législative promulguée depuis moins d'un an. »*

La proposition de loi a bien été présentée par au moins un cinquième des membres du Parlement à la date d'enregistrement de la saisine du Conseil constitutionnel. La question était donc de savoir si l'objet de la proposition de loi était bien une réforme relative à la politique sociale de la nation, au sens de l'article 11 de la Constitution, cette condition s'appréciant à la date de la saisine. Cependant, à la date à laquelle le Conseil a été saisi de cette proposition de loi (20 mars 2023), l'âge légal de départ en retraite était de 62 ans. Selon le Conseil constitutionnel, la proposition de loi visant à affirmer que l'âge légal de départ à la retraite ne peut être fixé au-delà de 62 ans n'emportait donc pas de changement de l'état du droit, de sorte qu'elle ne portait pas sur une « réforme » relative à la politique sociale.

#### ➤ Promulgation de la loi

Le président de la République a promulgué la loi dans la foulée et celle-ci a été publiée au Journal Officiel du 15 avril 2023.

A noter également que le 3 mai prochain, le Conseil constitutionnel rendra sa décision sur la deuxième proposition de loi sur un RIP déposée en urgence jeudi soir par des parlementaires.

(Loi 2023-270 du 14 avril 2023, JO du 15, texte 1 ; c. constit., décision 2023-849 DC du 14 avril 2023, JO du 15, texte 2 ; c. constit., décision 2023-4 RIP du 14 avril 2023, JO du 15, texte 79)

## X. Montant de la fraction totalement insaisissable au 1<sup>er</sup> avril 2023

Sur son site internet, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) indique que le montant mensuel du RSA pour une personne seule s'établit à **607,75 €** au 1er avril 2023 en métropole et dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), contre 598,54 € depuis le 1er juillet 2022. Par conséquent, le montant de la fraction de rémunération totalement insaisissable est égal à ce montant revalorisé, sous réserve d'un décret confirmatif à paraître.

([www.caf.fr https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/le-revenu-de-solidarite-active-rsa](https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-professionnelle/le-revenu-de-solidarite-active-rsa))

## XI. La réduction générale : des contrôles de cohérence sont à prévoir

Dans une information du 16 mars 2023, le site internet du réseau des URSSAF vient alerter les employeurs sur le prochain contrôle de cohérence des déclarations de la réduction générale. Il rappelle à ce titre les modalités à respecter et l'importance de la qualification du format déclaratif.

L'importance de la qualification du format déclaratif et du respect des modalités rappelées ci-après sont indispensables :

- le montant total de la réduction générale portée en bloc 23 (code type 668 réduction et code type 669 régularisation / code type 671 réduction et code type 801 régularisation) doit être positif tandis que le montant total par salarié porté en bloc 81 (que ce soit pour l'Urssaf ou l'Agirc-Arrco) doit être négatif ou nul en cumul annuel ;
- si le salarié est affilié à la caisse de retraite complémentaire Agirc-Arrco, le bloc 81 code 106 doit être renseigné quand la partie Urssaf (bloc 81 code 018) est également complétée.

D'autres contrôles seront également réalisés tout au long de l'année :

- au fil de l'eau, vous devez garantir la cohérence entre les données agrégées déclarées au bloc 23 (CTP 668 et 669) et la somme des données individuelles déclarées en bloc 81 (code 018 partie Urssaf) ;
- les parts Urssaf et Agirc Arrco, déclarées pour un salarié, doivent être cohérentes entre elles ;
- le Smic déclaré au Bloc 79 doit être fiabilisé car il sert de référence pour ouvrir droit aux allègements généraux et pour calculer la réduction générale. Consultez cette fiche consigne sur [net-entreprises](#) ;
- la quotité de travail, dont la cohérence est également l'un des éléments de fiabilisation essentiel de la réduction générale, doit être également qualifiée. Consultez cette fiche consigne sur [net-entreprises](#).

([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), information du 16 mars 2023)

## XII. Nouvelle gouvernance de l'OPCO 2i

A l'issue du conseil d'administration paritaire qui s'est tenu à Paris le 30 mars 2023, Pascal LE GUYADER (LEEM) et Christine LÊ (CFE-CGC ENERGIE) ont respectivement été nommés président et vice-président d'OPCO 2i.

Par ailleurs, sont désignés :

- Francis OROSCO (CFTC CMTE) en tant que Trésorier ;
- Jean-Pierre FINE (UIMM) en tant que Trésorier Adjoint ;
- Edwin LIARD (FO Métaux) en tant que Secrétaire ;
- Sylvain JONQUET (France CHIMIE), secrétaire adjoint.

Cette gouvernance et l'ensemble du Conseil d'Administration auront pour mission de conduire, avec Stéphanie LAGALLE-BARANES directrice générale d'OPCO 2i, le développement d'OPCO 2i et de ses services pour les deux années à venir, dans le cadre des politiques fixées par les 32 branches professionnelles d'OPCO 2i.

### XIII. JURISPRUDENCES

#### ➤ **L'état psychologique peut constituer un cas de force majeure ayant empêché un salarié d'agir en justice**

En l'espèce, une salariée avait été embauchée en avril 2014. Cette dernière avait été hospitalisée en juillet 2015. Elle avait pu reprendre son travail quelques semaines avant son licenciement (notifié le 2 novembre 2015).

A la suite de ce licenciement, la salariée a commencé les démarches nécessaires pour la reconnaissance de l'existence d'un accident du travail, et contester par lettre la date d'effet de son licenciement et demander sa réintégration.

La procédure n'ayant pas abouti, elle décide de saisir les juges du fond dans le but de contester son licenciement le 2 février 2018 (plus précisément 2 ans et 3 mois après son licenciement), soit au-delà du délai de prescription de l'action qui vise à contester la rupture du contrat de travail.

Par conséquent, l'employeur arguait que l'action était prescrite et que la salariée aurait dû être déboutée.

Néanmoins, la cour d'appel ne suit pas le raisonnement de l'employeur.

Il est important de rappeler qu'en vertu du code civil la prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure (c. civ. art. 2234). Or dans l'affaire, plusieurs certificats du médecin psychiatre de la salariée attestaient que, à la suite de son hospitalisation en juillet 2015 pour état dépressif au titre d'un épuisement professionnel et durant les 3 années suivantes, la salariée présentait d'importants troubles anxio-dépressifs, accompagnés de crises de panique incessantes, rendant impossible de mener toute démarche tant personnelle que sociale et administrative (notamment lors de la gestion de son dossier prud'homal).

Au regard de ces éléments, la Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel en considérant que ces éléments caractérisaient un cas de force majeure, et que donc la salariée s'était trouvée dans l'impossibilité d'agir et que la prescription avait été suspendue, ce qui rendait recevable son action devant les prud'hommes introduite le 2 février 2018.

Cette affaire sera rejugée devant une autre cour d'appel sur les conséquences indemnitaires du licenciement prononcé par un employeur.

(Cass. soc. 25 janvier 2023, n° 21-17791)

#### ➤ **L'obligation de reclassement pour inaptitude peut viser le passage en télétravail, sauf incompatibilité de fonctions**

Le médecin du travail peut préconiser certains aménagements en cas d'inaptitude au poste de travail dont le passage en télétravail. Dans ce cas, l'employeur doit s'y conformer quand cela est compatible avec les fonctions du salarié, y compris si le télétravail n'a pas déjà été instauré dans l'entreprise. À

défaut, les juges considèrent que l'employeur n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement. Or, dans ce cas le licenciement prononcé pour impossibilité de reclassement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, une secrétaire médicale/ responsable d'un centre de médecine du travail avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement alors que le médecin du travail avait préconisé du télétravail dans les termes suivants : « pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 j/semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié ».

Pour rappel, dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur doit s'appuyer sur les indications du médecin du travail pour reclasser le salarié, si besoin en mettant en œuvre des mesures comme une mutation, une transformation des postes existants ou un aménagement du temps de travail. Le poste proposé doit être approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (c. trav. art. L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-4).

En l'espèce, l'employeur a considéré qu'il était impossible de reclasser la salariée dans la mesure où il n'existait aucun poste en télétravail au sein du centre et qu'une telle organisation était incompatible avec son activité, celle-ci requérant le respect du secret médical. Il a donc licencié la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée a alors saisi les juges en faisant valoir l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement. Elle a obtenu gain de cause en appel. La cour d'appel a notamment considéré que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement.

L'employeur a saisi la Cour de cassation.

Pour justifier de l'impossibilité dans laquelle il était de reclasser la salariée, l'employeur a notamment fait valoir que l'obligation de reclassement d'un salarié inapte ne porte que sur des postes disponibles existant dans l'entreprise. Il rappelle qu'un employeur n'est pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités du salarié (Cass. soc. 21 mars 2012, n° 10-30895 FD).

Fort de cette règle, l'employeur soutenait qu'il ne pouvait pas se voir imposer de reclasser la salariée sur un poste en télétravail puisque le télétravail n'avait pas été mis en place dans son entreprise.

**La Cour de cassation refuse cette argumentation et approuve la décision de la cour d'appel. Le passage en télétravail ne constitue donc pas une création de poste mais bien un aménagement des conditions de travail.** En effet, « l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail ».

En outre, sur la faisabilité du passage en télétravail : il est relevé la salariée occupait en dernier lieu un poste de « coordinateur ». Or, ses missions, non contestées par l'employeur, ne supposaient pas l'accès aux dossiers médicaux. Elles étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail.

Il semble donc qu'il faille retenir de cet arrêt que seuls une incompatibilité du télétravail avec les fonctions du salarié ou un refus du salarié du poste proposé pourraient justifier une impossibilité de reclassement.

(Cass. soc 29 mars 2023, n° 21-15472 FB)

## XIV. Annonces

### **Annonce 1 :**

Licenciement économique entreprise de 64 salariés située en Lorraine dans la branche plasturgie.

Postes concernés :

- opérateurs de production
- responsables maintenance
- chefs d'équipe
- moniteur assemblage
- responsable logistique/ magasin
- magasiniers préparateurs
- responsable achat
- service facturation
- responsable fabrication outillage
- réglementation machine
- pilote qualité interne
- pilote qualité client
- passeur de matière
- agent de maintenance
- superviseur chefs d'équipe
- tourneur fraiseur
- assistant RH
- responsable projet/ développement extérieur
- contrôleur qualité
- responsable administratif

A ce stade nous ne disposons pas d'informations détaillées sur les CV des différents salariés concernés. Nous pouvons uniquement vous mettre en relation avec le liquidateur de la société pour en savoir plus.

### **Annonce 2 :**

Licenciement économique société dans la distribution/ pneu agricole et industriel située dans le département 34 (Hérault)

- chef d'équipe
- pilote de flux
- chargés ADV
- employé de bureau
- directeur administratif et financier
- technico-commercial
- opérateurs logistique polyvalent
- responsable approvisionnement et achats
- caristes
- DRH
- directeur marketing
- directeur commercial
- responsable de magasin
- gestionnaires approvisionnement
- compté clé OE

- responsable ADV
- team leader préparation
- directeur logistique
- administrateurs systèmes et réseaux
- technicien ordonnancement
- techniciens bureau d'études
- graphiste maquettiste PAO
- superviseur gestion des stocks
- assistant achats
- office manager
- aide comptable
- commercial sédentaire export
- formateur monteur
- différents postes plus génériques dans leur intitulé : chef de projet, superviseur...

A ce stade nous ne disposons pas d'informations détaillées sur les CV des différents salariés concernés. Nous pouvons uniquement vous partager les coordonnées de l'avocat en charge du dossier.

### **Annonce 3 :**

Une entreprise située dans le Tarn-et-Garonne (82) a été placée en redressement judiciaire. Dans ce cadre, une procédure de licenciement économique va être prononcée s'agissant de différents salariés et leur reclassement est à l'étude.

- Responsable commercial
- Employé méthodes de production
- Responsable plastique
- Correspondant qualité
- Opérateurs de production
- Responsable maintenance générale
- Responsable comptable
- Assistante qualité
- Ordonnancement et expédition
- Opérateur production
- Régulateur 3 A
- Réguleur 3A
- Responsable de site
- Régleur découpage
- Opérateur cylindre
- Chef d'équipe
- ADV approvisionneur

A ce stade nous ne disposons pas d'informations détaillées sur les CV des différents salariés concernés. Nous pouvons uniquement vous partager les coordonnées du mandataire judiciaire en charge du dossier.

Dans le cas où vous souhaiteriez proposer un poste voici les informations requises par ce dernier :

- Nature du contrat de travail
- Montant de la rémunération
- Durée de travail journalière et/ ou hebdomadaire

- Lieu d'exécution de la prestation de travail
- Coefficient de la convention collective applicable
- Descriptif des tâches
- Prise en charge des frais éventuellement exposés par le salarié
- Coordonnées de la personne ayant compétence pour recevoir les candidatures

La réponse est attendue au plus tard pour le 19 avril (nous sommes désolés de ces délais impartis très courts).