

Actu sociale

N° 87

Juin 2023



SOMMAIRE

I. Agenda social.....	2
II. L'expérimentation de la VAE inversée.....	7
III. Publication des premiers décrets d'application sur la réforme des retraites	9
IV. Accident du travail mortel : L'employeur est dans l'obligation d'informer l'inspection du travail	10
V. DSN -Temps partiel thérapeutiques en DSN pour le régime général : DSIJ TPT obligatoires jusqu'à septembre 2023	11
VI. FO ne signera pas l'ANI sur la transition climatique et du dialogue social	11
VII. Nouveau recours contre le décret relatif à la présomption de démission en cas d'abandon de poste	12
VIII. Nouveaux taux de versement mobilité au 1 ^{er} juillet 2023	13
IX. Informations DSN sur la substitution de congé de deuil	14
X. Titres-restaurant : limite d'exonération de la part patronale portée à 6,91 € pour 2023 et confirmation du montant par le BOSS.....	15
XI. Solde de la taxe d'apprentissage : l'affectation.....	16
XII. A partir de 2024, le CPF pourra financer tout type de permis de conduire.....	16
XIII. JURISPRUDENCES	18

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL –Juillet 2023	
Au plus tard le 1^{er} juillet	<p>➤ Entreprises de 150 salariés et plus</p> <p>Dépôt sous forme dématérialisée du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Néanmoins, le portail numérique sur lequel doit s'effectuer ce dépôt ne semble pas encore activé.</p>
Au plus tard le 5 juillet	<p>➤ Entreprises de 50 salariés et plus</p> <ul style="list-style-type: none">- Transmission de la DSN relative aux salaires de juin versés en juin ;- Et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. <p>➤ Entreprises de 50 salariés et plus</p> <p>Les employeurs qui, au 22 avril 2023, n'auraient pas souscrit de déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) au titre des années 2020 ou 2021 peuvent régulariser leur situation au plus tard dans la DSN de juin et ainsi éviter la contribution forfaitaire pour défaut de déclaration.</p> <p>➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de juin.</p> <p>➤ Contribution à la formation professionnelle</p> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de juin 2023.</p> <p>➤ Taxe d'apprentissage</p> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de juin 2023.</p> <p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</p>

<p>Au plus tard le 12 juillet</p>	<p>➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</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 de juin 2023.</p>
<p>Au plus tard le 17 juillet</p>	<p>➤ Entreprises de 50 salariés et plus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transmission de la DSN relative aux salaires de juin versés en juillet ; - Et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. <p>➤ Entreprises de moins de 50 salariés payant mensuellement</p> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de juin et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <p>➤ Entreprises d'au moins 20 salariés</p> <p>Les employeurs qui, au 22 avril 2023, n'auraient pas souscrit de déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) au titre des années 2020 ou 2021 peuvent régulariser leur situation au plus tard dans la DSN de juin et ainsi éviter la contribution forfaitaire pour défaut de déclaration.</p> <p>➤ Entreprises de moins de 11 salariés payant trimestriellement</p> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de juin.</p> <p>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires d'avril, de mai et de juin 2023.</p> <p>➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p> <p>Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de juin pour les employeurs de moins de 50 salariés et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ; - d'avril, mai et juin pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel. <p>➤ Contribution à la formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de juin 2023 ; - pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de juin 2023 ; - pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour un paiement trimestriel, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre d'avril, de mai et de juin 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 de juin 2023 ;
- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de juin 2023 ;
- pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour un paiement trimestriel, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre d'avril, de mai et de juin 2023.

➤ **Tous contribuables**

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

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

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

➤ **Toutes personnes ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en juin 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) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire

➤ **Sociétés ayant prélevé, en juin 2023, une retenue à la source sur des revenus mobiliers**

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).

➤ **Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions et revenus non commerciaux à des non-résidents**

Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 2^e trimestre 2023.

<p>Au plus tard le 20 juillet</p>	<p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paie ment des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paie ment mensuel à cette date.</p>
<p>Au plus tard le 25 juillet</p>	<p>➤ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Paie ment des cotisations AGIRC-ARRCO de juin 2023 (en cas de paie ment mensuel) ou du 2^e trimestre 2023 (en cas de paie ment trimestriel).</p>
<p>Au plus tard le 31 juillet</p>	<p>➤ Remboursement du crédit de TVA du 2^e trimestre 2023</p> <p>Dépôt de la demande de rembourse ment (3519) en simple exem plaire.</p> <p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2023</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>
<p>Dates variables Du 17 au 24</p>	<p>➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Après du service des impôts des entreprises par voie électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régime réel normal (ou régime simplifié avec option pour le paie ment mensuel) : <ul style="list-style-type: none"> ○ si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paie ment des taxes afférentes au mois de juin 2023 ○ dans le cas contraire : déclaration CA 3 et paie ment des taxes afférentes aux opérations des mois d'avril, de mai et de juin 2023 ; - régime simplifié d'imposition : <ul style="list-style-type: none"> ○ en cas d'option pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paie ment des taxes afférentes aux opérations de juin ou du 2^e trimestre 2023, ○ dans le cas contraire : versement de l'acompte semestriel de juillet 2023 et, le cas échéant, demande de modulation ou de suspension de cet acompte ; - régime des acomptes provisionnels : <ul style="list-style-type: none"> ○ paie ment de l'acompte du mois de juin 2023 et remise de la déclaration correspondante, ○ déclaration et paie ment du solde des taxes afférentes aux opérations de mai 2023 <p>➤ SARL, sociétés par actions et certaines sociétés en nom collectif</p> <p>Accomplissement de la formalité de dépôt au greffe du tribunal de commerce dans le mois de l'approbation des comptes annuels pour un dépôt papier et dans les 2 mois pour un dépôt électronique.</p>

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 rappel, depuis le 1^{er} mai 2023, le Smic horaire brut est fixé à **11,52 €** soit un montant mensuel brut à **1 747,20 €** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Il faut donc appliquer ce montant aux coefficients qui seraient inférieurs.

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 1^{er} 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. »

Conformément à la fixation de l'agenda social 2023 en CPPNI, la réunion a eu lieu le 8 juin 2023 sans permettre de parvenir à un accord.

Négociations en cours : minimas suite à la hausse du SMIC au 1^{er} mai 2023 (voir ci-après).

Extension : L'arrêté d'extension de l'accord du 5 janvier 2023 relatif au barème des salaires minimaux vient d'être publié au JORF du 3 juin 2023 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047624451>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de l'accord du 5 janvier 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'extension des effets de l'accord prend effet à compter de la date de publication de l'arrêté, **soit du 3 juin 2023**.

Attention, l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). C'est-à-dire qu'il convient de respecter le SMIC pour les coefficients en deçà.

Pour rappel, depuis le 1^{er} mai 2023, le Smic horaire brut est fixé à **11,52 €** soit un montant mensuel brut à **1 747,20 €** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Pour consulter l'accord du 5 janvier 2023 : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000047331504/?idConteneur=KALICONT00005635856&origin=list

Ccn Commerce de gros

Négociations en cours :

- Approbation du projet de PV de la CMP du 2/06/2023
- Présentation des comptes prévoyance 2022
- Suite de la négociation sur l'avenant prévoyance non- cadres
- Point sur l'accord salaires
- Discussions sur la définition des minima conventionnels (point qui n'a pas été traité le 2 juin)
- Démarrage des négociations sur les accords CQP notamment ceux faisant l'objet d'une réinscription au RNCP

II. L'expérimentation de la VAE inversée

La loi dite « marché du travail » du 21 décembre 2022 est venue poser les bases d'une expérimentation visant à favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement (métiers dits « en tension ») (loi 2022-1598 du 21 décembre 2022, art. 11, JO du 22).

Un décret du 26 mai 2023 paru au Journal officiel du 27 vient préciser les modalités de cette expérimentation.

Il s'agit d'une expérimentation d'une durée de 3 ans. Elle concerne les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de parcours professionnels, prévus par des projets visant

à favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement. Un appel à projets national est à venir, et les projets en question devront être lauréats d'un appel à projets national lancé à compter de la publication d'un arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et des comptes publics, dans la limite de 5 000 parcours individuels pour la durée de l'expérimentation.

Un cahier des charges de l'appel à projet national, fixé par arrêté (à venir), définira notamment les modalités de sélection des projets, de définition et de déroulement des parcours professionnels faisant l'objet de l'expérimentation, de modulations du montant annuel de prise en charge financière.

Dans le cadre de cette expérimentation, les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de l'expérimentation sont mis en œuvre selon les règles habituelles prévues par le code du travail, à l'exception des modalités suivantes :

- Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec toute personne âgée de seize ans révolus et plus ;
- La durée maximale des actions de professionnalisation est de trente-six mois. Elles ne sont pas soumises à une durée minimale ;
- Le contrat de professionnalisation est conclu en vue d'obtenir, notamment par la voie de la validation des acquis de l'expérience, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail, un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, un ou plusieurs blocs de ces certifications professionnelles ainsi qu'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche en vue d'exercer une activité dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

Chaque parcours professionnel mis en œuvre dans le cadre d'un projet sélectionné sera financé par l'OPCO sur la base d'un montant annuel permettant de couvrir :

- les frais de conception et de coordination des actions mises en œuvre au cours du parcours professionnel ;
- les frais pédagogiques ;
- les frais d'accompagnement relatifs à la VAE (frais d'examen du dossier de recevabilité, frais d'accompagnement du candidat, frais de session d'évaluation) ;
- les frais annexes (ex. : hébergement, restauration, transport) ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour le tuteur et le formateur dans le cadre de la formation en situation de travail, lorsque ceux-ci bénéficient d'une action de formation en qualité de tuteur ou formateur, ainsi que des coûts liés à l'exercice de ces fonctions.

Le montant annuel de prise en charge par l'opérateur de compétences peut être modulé selon des modalités précisées dans le cahier des charges, en fonction de la nature des actions, de la durée du parcours du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou de la réalisation de diagnostics préalables à la conclusion du contrat, sans que le montant annuel pris en charge, modulé le cas échéant, ne puisse excéder 9 000 euros par parcours individuel.

Le montant annuel sera versé aux organismes chargés de la mise en œuvre du parcours professionnel dans les conditions prévues par le projet lauréat de l'appel à projets national.

L'évaluation de l'expérimentation fait l'objet d'un rapport présenté par le ministre chargé de la formation professionnelle en vue de sa transmission au Parlement, qui mesure les résultats de l'expérimentation en termes d'accès à la certification professionnelle, d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi des bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Cette évaluation est réalisée sur la base de critères de nature qualitative et quantitative, et d'indicateurs statistiques, selon des modalités précisées par le cahier des charges.

(Décret n°2023-408 du 26 mai 2023, JO du 27)

III. Publication des premiers décrets d'application sur la réforme des retraites

31 textes d'application de la LFRSS pour 2023 portant la réforme des retraites sont attendus d'ici la fin de l'été. Les deux premiers ont d'ores et déjà été publiés le 4 juin. Ils viennent détailler les modalités du report progressif de l'âge de départ, mais également les conditions de départ anticipé.

Le premier décret, pris après avis du conseil d'Etat, transpose principalement à l'ensemble des fonctionnaires des trois fonctions publiques les dispositions relatives au report de l'âge d'ouverture des droits, à la durée d'assurance et aux conditions de départ anticipée à la retraite.

Le second décret précise principalement :

➤ **Les dispositions du relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite :**

L'article 10 de la loi prévoit en effet un relèvement progressif de l'âge de départ à la retraite à partir du 1^{er} septembre 2023, à raison de trois mois par génération pour les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961, pour atteindre l'âge cible de 64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968, en 2030. L'article 1 du décret modifie et introduit ainsi neuf nouveaux alinéas à l'article D.161-2-1-9 du code de la sécurité sociale qui détaille le relèvement progressif de ces conditions d'âge. Désormais, sera désormais explicitement inscrit dans sa partie réglementaire le fait que l'âge de départ à la retraite sera de 62 ans et trois mois pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus, 62 ans et six mois pour les assurés nés en 1962, etc.

➤ **Les nouvelles bornes d'âge et les modalités de départ anticipé pour carrières longues :**

Le dispositif est rénové et prévoit désormais quatre bornes d'âge d'entrée dans le dispositif : 16 ans, 18 ans, 20 ans et 21 ans. Il permet ainsi, en correspondance, un départ anticipé à la retraite selon quatre bornes d'ouverture des droits à la retraite de respectivement : 58 ans, 60 ans, 62 ans et 63 ans.

➤ **Les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente :**

Les conditions de départ à la retraite à 55 ans des travailleurs handicapés sont assouplies : la durée d'assurance nécessaire n'augmente pas et la double condition des trimestres validés et cotisés est supprimée, au profit de la seule condition des trimestres cotisés. Un droit au départ à 62 ans est créé pour les travailleurs inaptes ou invalides et les dispositions liées à la retraite anticipée pour incapacité permanente sont modifiées.

Les dispositions de ce décret s'appliqueront aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023. Néanmoins, ce décret permet aux assurés qui ont demandé leur pension avant le 1^{er} septembre 2023 et dont la retraite prendrait effet à compter de cette date, de bénéficier, sur leur demande, d'une annulation de leur pension ou de leur demande de pension, jusqu'au 31 octobre 2023.

Nous ne rentrerons pas dans les détails afin de ne pas alourdir l'actu sociale déjà dense. Cependant, pour plus de précisions sur ces textes, vous pouvez revenir vers le service juridique.

Également l'échéancier des décrets d'application de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 vient d'être publié : <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000047022789/?detailType=ECHEANCIER&detailId=>

(Décret n°2023-436 et décret n° 2023-435 , JO du 4)

IV. Accident du travail mortel : L'employeur est dans l'obligation d'informer l'inspection du travail

Un décret publié au JO du 11 juin 2023 prévoit qu'à compter du 12 juin 2023 (lendemain de la publication du décret au JO), tout employeur est tenu d'informer l'inspection du travail lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès (c. trav. art. R. 4121-5 nouveau).

En effet, selon le nouvel article R. 4121-5.-« Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès, l'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident immédiatement et au plus tard dans les douze heures qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai. Dans ce cas, le délai de douze heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur »

Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi.

Elle doit comporter les éléments suivants :

- Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;
- Le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;
- Les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;
- L'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation d'informer l'inspection du travail, alors qu'il a connaissance de l'existence d'un accident du travail mortel, encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe (c. trav. art. R. 4741-2 nouveau, al. 1), c'est-à-dire 1 500 € maximum pour une personne physique (c. pén. art. 131-13, 5^e) et 7 500 € maximum pour une personne morale (c. pén. art. 131-41).

En cas de récidive de l'employeur dans un délai d'un an à compter de la prescription de la précédente peine, ces amendes sont respectivement portées à 3 000 € maximum et 15 000 € maximum (c. trav. art. R. 4741-2, alinéa 2 ; c. pén. art. 132-11 et 132-15).

(Décret n°2023-452 du 9 juin 2023, JO du 11, texte 12)

V. DSN -Temps partiel thérapeutiques en DSN pour le régime général : DSIJ TPT obligatoires jusqu'à septembre 2023

Dans une nouvelle information du 8 juin 2023, le GIP-MDS (en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN) indique que l'attestation de salaire TPT (DSIJ TPT) doit être réalisée pour les mois de paie de mars à septembre 2023, peu important que le TPT soit déclaré en DSN ou non.

Pour les échéances postérieures à septembre, il est précisé qu'une consigne réactualisée sera communiquée en amont.

La substitution en DSN des attestations de salaires TPT (DSIJ TPT) s'appuie sur la déclaration du bloc dédié DSN : « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 ».

Cette information précise qu'au « regard des 1ers constats réalisés sur les TPT déclarés en DSN, il convient de rappeler 2 points importants :

- **La perte de salaire à renseigner en DSN doit être un montant positif.** Le seul cas amenant à inscrire un montant négatif est celui de la correction d'une erreur déclarée dans une DSN précédente et nécessitant d'annuler (-X euros) et remplacer (+Y euros) le montant. (La correction des montants « en différentiel » est exclu côté régime général).
- **Les temps partiels thérapeutiques doivent couvrir des périodes complètes et ne pas être découpés à la journée.** Par exemple, si un salarié est en TPT sur tout le mois (20 jours travaillés), il suffit de déclarer un unique bloc « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 » couvrant cette période et reprenant le total de la perte de salaire du salarié pour cette période.»

Pour plus d'informations sur ce sujet voir : <https://www.net-entreprises.fr/dsn-temps-partiel-therapeutiques-en-dsn-pour-le-regime-general%e2%80%af-dsij-tpt-obligatoires-jusqua-septembre-2023/>

VI. FO ne signera pas l'ANI sur la transition climatique et du dialogue social

FO a annoncé le 12 juin 2023 dans un communiqué de presse, sa décision de ne pas signer le dernier Accord National Interprofessionnel (ANI) s'agissant de la transition climatique et du dialogue social.

Le syndicat indique dans son communiqué « en dépit de quelques avancées obtenues en matière d'incitation à la négociation dans les branches et les entreprises, cet accord est très en dessous des enjeux pour les salariés. Il se borne à rappeler les règles existantes et reste très insuffisant pour impulser véritablement la dimension sociale de la transition environnementale indispensable pour préserver les intérêts des travailleurs lors de sa mise en œuvre par les entreprises ».

Le syndicat ajoute « L'élaboration d'une boîte à outils sur l'environnement et le dialogue social ne peut compenser l'absence de moyens supplémentaires accordés aux représentants du personnel, alors que la loi Climat et Résilience de 2021 impacte les CSE, en les dotant de nouvelles compétences en matière environnementale ».

A noter que la CGT avait annoncé son refus de signer ce texte, tout comme la CFE-CGC. Seuls les syndicats CFDT (qui pèse un poids relatif de 30,9%) et CFTC (11%) soutiennent donc, du côté des organisations syndicales, ce projet d'accord qui devient donc minoritaire.

VII. Nouveau recours contre le décret relatif à la présomption de démission en cas d'abandon de poste

Pour mémoire, depuis le 19 avril 2023, le législateur donne la possibilité aux employeurs d'utiliser une procédure de présomption de démission lorsqu'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail, après mise en demeure de l'employeur (c. trav. art. L. 1237-1-1 et R. 1237-13). Ce décret et notamment le questions-réponses du ministère du travail font couler beaucoup d'encre et suscitent de nombreux débats. En effet, le syndicat FO a, en mai dernier, introduit un recours devant le Conseil d'Etat visant à faire annuler le décret du 17 avril 2023 sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste. Plus récemment, la CGT, l'Union syndicale Solidaires et la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) ont suivi cette lancée et ont déposé le 19 juin 2023 un recours devant la juridiction administrative pour également faire annuler le décret.

Dans cette requête, les syndicats présentent divers arguments sur le fond et la forme (une revue juridique a obtenu une copie) :

Sur la forme, ils considèrent que le décret est irrégulier faute :

- d'avoir été précédé d'une étude d'impact ;
- de comporter le contresceau du ministre de l'Économie et des Finances (le décret n'a été signé que par la Première ministre).

Sur le fond du décret, les syndicats considèrent que le pouvoir réglementaire a commis :

- une erreur manifeste d'appréciation en limitant à seulement 15 jours le délai minimal que l'employeur doit laisser au salarié pour reprendre son poste ;
- une erreur de droit et une incompétence négative en fixant une liste, non exhaustive, des motifs légitimes pouvant être invoqués par le salarié sans prévoir les conséquences à en tirer par l'employeur pour permettre au salarié de reprendre son activité professionnelle dans des conditions d'emploi conformes à son contrat de travail ainsi qu'aux lois et principes le régissant.

Également, selon les arguments des syndicats, le décret devrait aussi être annulé en raison de l'inconventionnalité de la loi du 21 décembre 2022 en application de laquelle, ledit décret a été édicté, laquelle méconnaîtrait plusieurs conventions de l'OIT ainsi que les articles 8 (droit au respect de la vie privée et familiale) et 14 (interdiction de discrimination) de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à cette Convention (protection de la propriété).

[\(Requête sommaire CGT-FSU-Solidaires contre le décret 2023-275 du 17 avril 2023 déposée le 19 juin 2023 devant le Conseil d'Etat\)](#)

VIII. Nouveaux taux de versement mobilité au 1^{er} juillet 2023

A compter du 1er juillet 2023, les taux ou les périmètres versement mobilité (VM) évoluent sur le territoire des autorités organisatrices de mobilité suivantes :

- communauté d'agglomération de Chauny-Tergnier-La Fère ;
- communauté de communes du Briançonnais ;
- métropole Nice-Côte d'Azur ;
- communauté d'agglomération Arche Agglo ;
- communauté d'agglomération Grand Cognac ;
- communauté de communes de Saintes ;
- syndicat transport Agglobus ;
- communauté d'agglomération du Grand Guéret ;
- communauté d'agglomération Le Grand Périgueux ;
- communauté d'agglomération du Pays de Montbéliard ;
- communauté urbaine Brest Métropole ;
- communauté d'agglomération du Libournais ;
- communauté de communes Convergence Garonne ;
- communauté d'agglomération de Blois ;
- communauté d'agglomération Territoires Vendômois ;
- communauté d'agglomération Saumur Val de Loire ;
- communauté d'agglomération Mauges Communauté ;
- communauté d'agglomération de Chaumont ;
- communauté d'agglomération de Laval ;
- communauté de communes du Liancourtois La Vallée Dorée ;
- communauté d'agglomération Riom Limagne et Volcans ;
- communauté d'agglomération Agglo Pays d'Issoire ;
- communauté de communes du Haut-Béarn ;
- communauté de communes du Pays d'Héricourt ;
- communauté de communes Rumilly Terre de Savoie ;
- communauté d'agglomération Fécamp Caux Littoral Agglo ;
- communauté d'agglomération du Niortais ;
- communauté d'agglomération Sud Sainte Baume ;
- communauté d'agglomération Les Sables d'Olonne Agglomération ;
- communauté urbaine Limoges Métropole ;
- syndicat mixte Hauts-De-France mobilités ;
- communauté de communes du réolais en Sud Gironde ;
- pôle métropolitain mobilités Le Mans-Sarthe ;
- syndicat mixte de coordination des transports collectifs d'Eure et Loir ;
- communauté de communes de Serre-Ponçon ;
- Metz Métropole.

Ces modifications sont détaillées dans une lettre-circulaire que le réseau des URSSAF vient de diffuser (lettre-circ. ACOSS 2023-2 du 25 mai 2023).

Les employeurs concernés ont la possibilité de retrouver le taux de versement mobilité applicable par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF (www.urssaf.fr,

rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement mobilité » ; <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>).

En principe, il devrait être mis à jour des taux applicables au 1^e juillet 2023 à cette date.

(Lettre-circ. ACOSS 2023-2 du 25 mai 2023 https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2023/ref_LCIRC-2023-0000002.pdf)

IX. Informations DSN sur la substitution de congé de deuil en DSN

Dans une mise à jour de la fiche, consacrée au congé de deuil du 19 juin 2023, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a précisé que ce type d'arrêt serait substitué via la DSN à compter de la version de norme P24V01.

Traitement dans la norme DSN :

➤ **A partir de la version de norme P22V01 :**

Le motif « 19 - Deuil d'enfant » est disponible en rubrique « Motif de l'arrêt - S21.G00.60.001 ».

Un congé de deuil en DSN mensuelle se fait donc par l'intermédiaire d'un bloc « Arrêt de travail - S21.G00.60 » avec une rubrique « Motif de l'arrêt - S21.G00.60.001 » renseignée avec la valeur « 19 - Deuil d'enfant ».

A noter : la présence du motif d'arrêt « 19 - Deuil d'enfant » ne signifie pas pour autant que le traitement du congé de deuil est substitué via la DSN. En effet, aucun signalement DSN n'est transmis pour ce motif jusqu'en version de norme P23V01 incluse. Il convient donc de continuer à utiliser la procédure hors DSN décrite ci-dessous.

➤ **A partir de la version de norme P24V01**

L'émission d'un signalement portant le motif « 19 - Deuil d'enfant » en rubrique « Motif de l'arrêt - S21.G00.60.001 » fera l'objet d'une transmission à l'Assurance Maladie ou à la MSA.

Cas particulier du congé de deuil d'enfant fractionné pour un assuré du RG :

En cas de fractionnement du congé de deuil, l'employeur est invité à maintenir la transmission à la caisse d'une attestation sur papier libre précisant que le salarié se trouve en situation de congé de deuil en rappelant les dates de ce congé.

➤ **Modalités déclaratives hors DSN**

Pour l'Assurance maladie et la MSA, à titre transitoire et dans l'attente de la mise à jour du circuit de déclaration, les démarches peuvent uniquement être réalisées par courrier.

Doivent être transmis obligatoirement :

1. Le cerfa attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières dûment rempli comme si votre salarié était en situation de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
2. Une attestation sur papier libre précisant que votre salarié se trouve en situation de congé de deuil en rappelant les dates de ce congé.

En parallèle, l'assuré doit faire une demande auprès de sa caisse, au titre des décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, et présenter un justificatif attestant de la situation de deuil d'un enfant ou d'une personne à charge (acte de décès...).

Pour plus de précisions, nous vous laissons prendre connaissance de la fiche actualisée grâce à ce lien : https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2401

(www.dsn-info.fr, base de connaissances DSN, fiche 2401 actualisée le 19 juin 2023)

X. Titres-restaurant : limite d'exonération de la part patronale portée à 6,91 € pour 2023 et confirmation du montant par le BOSS

Un décret publié au JO réhausse à 6,91 € la limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurant pour l'année 2023.

Pour mémoire, la loi de finances pour 2023 a fixé le montant de la limite d'exonération à 6,50 € (loi 2022-1726 du 30 décembre 2022, art. 4, JO du 31). Ce montant avait été relayé par le Bulletin officiel de la sécurité sociale et le réseau des URSSAF comme s'appliquant pour l'année 2023 (BOSS, Avantages en nature, § 130, mise à jour du 23/01/2023).

Cependant, un décret fiscal publié au JO du 2 juin 2023 précise une revalorisation à 6,91 € du montant maximum de la part patronale aux titres-restaurant susceptible d'être exonérée, en application de la règle de revalorisation en fonction de la variation de l'indice des prix (décret 2023-422 du 31 mai 2023, art. 1, JO 2 juin ; CGI, art. 81, 19° modifié).

Dans une mise à jour de son Bulletin officiel des finances publiques, l'administration fiscale a communiqué que le montant maximum de la part patronale exonérée des titres-restaurant pour l'année 2023 s'élève à 6,91 € (BOFiP- BAREME-000035-§ 50- 08/06/2023).

En principe, le BOSS devait prochainement intégrer ce montant après concertation avec l'administration fiscale. C'est désormais chose faite.

En effet, dans une mise à jour du 23 juin 2023, le BOSS vient confirmer que (BOSS, Avantages en nature, § 130, 01/07/2023) :

- la limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurant pour l'année 2023 s'élève à 6,91 € ;
- la valeur de 6,50 € s'applique à l'ensemble de l'année 2022.

Par ailleurs, selon les informations récoltées par la Revue Fiduciaire auprès du réseau des URSSAF, la valeur de 6,50 € « écraserait » toutes les revalorisations intervenues en 2022. Il est alors envisageable, selon la revue juridique, que les employeurs qui, en 2022, auraient dépassé les anciennes valeurs (5,69 €, puis 5,92 €), mais respecteraient le plafond de 6,50 €, pourraient demander un remboursement des cotisations acquittées sur la fraction comprise entre les anciennes valeurs plafond et la limite de 6,50 €. Cependant, il est important d'indiquer que cette dernière précision n'a pas été reprise dans le BOSS, qui est pour rappel opposable à l'administration.

(Décret 2023-422 du 31 mai 2023, JO 2 juin, BOSS, actualité du 23 juin 2023 ; BOSS, Avantages en nature, § 130, 01/07/2023)

XI. Solde de la taxe d'apprentissage : l'affectation

Comme vous le savez, avec le transfert du recouvrement de la taxe d'apprentissage à l'URSSAF, une nouvelle procédure existe concernant la désignation des établissements destinataires du solde de cette taxe.

En effet, la désignation doit être réalisée sur la plateforme de répartition **SOLTÉA**, mise en place par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Cette plateforme permet aux employeurs de :

- choisir les établissements bénéficiaires, leurs composantes ou les formations auxquels les employeurs souhaitent affecter le solde de la taxe d'apprentissage suivre les virements qui seront effectués par la Caisse des dépôts à l'attention des établissements bénéficiaires.

Les virements opérés par la CDC conformément aux choix des employeurs seront effectués :

- Le 15 juillet 2023 pour les employeurs ayant effectué leurs choix de répartition entre la fin du premier semestre 2023 et le 7 juillet 2023
- Le 15 septembre 2023, pour les employeurs qui n'auraient pas finalisé leurs choix avant début juillet 2023 et devront le faire avant le 7 septembre 2023

Pour en savoir plus : <https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/actualites/vous-etes-employeur-decouvrez-tous-les-avantages-de-la-plateforme-en-moins-de-2-0>

Pour accéder aux documents informatifs : <https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/aide/consulter-nos-documents-informatifs>

Si ce n'est pas déjà fait, rendez-vous sur la plateforme Soltéa en tant « qu'employeur redevable de la taxe » (<https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/>).

Et pour la branche du caoutchouc, retrouvez ELANOVA Education via :

- le numéro SIRET : 77567117500047
- le Code UAI : 0941875
- ou le nom : elanova education

Puis ciblez ensuite la formation « Manager de projets techniques caoutchouc ».

Nous comptons sur votre soutien et vous remercions de votre fidélité.

XII. A partir de 2024, le CPF pourra financer tout type de permis de conduire

En application de l'article L.6323-6 dans son ancienne version du Code du travail, le titulaire d'un CPF peut utiliser ses droits pour financer (c. trav. art. L. 6323-6) :

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route ;
- et l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.

Précisément, le CPF pouvait jusqu'alors être utilisé pour financer uniquement les permis B et B78 (voitures automatiques) et les permis C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE (c. trav. art. D. 6323-8) (voir www.moncompformation.gouv.fr, rubrique « Tout savoir sur le Permis de conduire »).

La loi du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire publiée au Journal officiel du 22 juin 2023 vient élargir cette liste. En effet, elle prévoit qu'à compter du 1er janvier 2024, le CPF pourra être utilisé pour financer la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur (loi art. 3 ; c. trav. art. L. 6323-6 modifié). Ainsi, il sera à l'avenir possible de financer avec le CPF un permis deux-roues A, A1, A2 (motos légères ou puissantes), un permis B1 (ex. : voiturette, quad) ou un permis B96 et BE (voiture avec remorque plus lourde).

Un décret est attendu pour fixer les conditions d'utilisation du CPF en ce sens. Il interviendra après les consultations des partenaires sociaux. En effet, les conditions plus générales d'utilisation du CPF (projet professionnel, etc.) sont prévues dans la partie réglementaire du code du travail (c. trav. art. D. 6323-8).

Actuellement, pour financer un permis au moyen du CPF, il est exigé que l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte. Il est aussi exigé que celui-ci ne fasse l'objet ni d'une suspension de son permis, ni d'une interdiction de solliciter un permis. Il faut donc attendre le décret d'application pour savoir dans quelle mesure ces conditions d'utilisation du CPF seront modifiées. Par exemple, il pourrait être prévu de ne financer qu'un seul permis par personne (rapport Sénat n° 564, p. 17).

Par ailleurs, la loi prévoit la création d'une Plateforme d'information sur les aides au financement du permis de conduire gérée par Pôle emploi qui recensera l'ensemble des dispositifs de financement du permis de conduire proposés aux particuliers (loi art. 1 ; c. route art. L. 221-3-1 nouveau). *Exemple : le dispositif du « permis à 1 € par jour » pour les jeunes de 15 à 25 ans, ou encore l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis de 500 €.*

En outre, la plateforme orientera les particuliers vers les dispositifs numériques permettant de choisir un établissement d'enseignement de la conduite et de s'inscrire à l'examen du permis de conduire.

Un décret à venir précisera les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle plateforme.

Enfin, la loi prévoit un abaissement de l'âge d'obtention du permis de conduire. Précisément, elle prévoit que le gouvernement remettra dans un délai de six mois un rapport sur la possibilité d'abaisser l'âge d'obtention du permis de conduire (il est question de 17 ans selon ce qu'a annoncé le gouvernement dans le cadre des restitutions des « Rencontres Jeunesse de Matignon » présentées le 21 juin 2023).

Ce rapport abordera les conséquences d'un changement de la législation en la matière et les modalités de sa mise en pratique (loi art. 7).

La mesure serait effective dès janvier 2024.

Le gouvernement souhaite également étendre aux élèves de lycée professionnel l'aide de 500 € accordée aux apprentis pour financer leur permis de conduire.

(Loi n°2023-479 du 21 juin 2023, JO du 22).

XIII. JURISPRUDENCES

➤ Heures supplémentaires : l'employeur doit produire les éléments correspondant au contrôle de la durée du travail

La Cour de cassation a eu, récemment, l'occasion de se prononcer sur une affaire relative aux heures supplémentaires.

Un salarié, conducteur de travaux principal, avait été licencié le 23 novembre 2016. Ce dernier, a donc saisi les juges du fond et demandé le paiement d'heures supplémentaires, qu'il avait, selon ses propos, réalisés sur les 3 années précédant la rupture de son contrat de travail. Pour appuyer ses propos, le salarié avait produit des relevés de badgeage provenant du site où il a été affecté pour une période s'étendant du 17 octobre 2012 au 19 décembre 2013. Il arguait également avoir travaillé selon ce rythme sur une période allant du 20 décembre 2013 au 23 novembre 2016.

Les juges du fond avaient accordé au salarié un rappel d'heures supplémentaires pour la période 20 novembre-19 décembre 2013 (celle correspondant aux relevés de badge dans la limite de la prescription). Cependant, ils n'ont pas fait droit à la demande d'heures supplémentaires sur la période du 20 décembre 2013 au 23 novembre 2016.

Pour ce faire, ils avaient relevé que :

- le salarié n'avait pas présenté d'élément précis, sur les heures qu'il aurait effectuées du 20 décembre 2013 au 23 novembre 2016 ;
- l'employeur n'avait produit, en retour, aucun élément de contrôle de la durée du travail.

La Cour de cassation ne partage pas le raisonnement de la cour d'appel et casse l'arrêt. En effet, la haute juridiction met en avant que les 4 et 20 octobre 2016, le salarié avait demandé à l'employeur de lui communiquer pour les 3 dernières années les relevés de badge mis à sa disposition. Cependant, l'employeur n'avait pas apporté de réponse à cette demande. Elle considère également que le salarié avait présenté des éléments suffisamment précis sur la période du 20 décembre 2013 au 23 novembre 2016 pour permettre à l'employeur de répondre et que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail. Elle reproche donc à la cour d'appel d'avoir fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié et renvoie l'affaire devant une autre cour d'appel.

Pour mémoire, le salarié doit présenter a minima « des éléments suffisamment précis » pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments (cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919).

(Cass. soc. 17 mai 2023, n° 22-11592)

➤ Opposition à contrainte : précisions sur la date de notification

En l'espèce, une société a eu une contrainte contre laquelle elle a décidé de former opposition. Le tribunal judiciaire l'a déclaré irrecevable pour avoir été formée hors délai. Cependant, l'employeur le contestait.

Pour une bonne compréhension, il est important de rappeler que lorsqu'une mise en demeure est restée sans effet au terme d'un mois, l'URSSAF peut décerner une contrainte afin de procéder au recouvrement forcé de la dette du cotisant (c. séc. soc. art. L. 244-9 et R. 133-3). Le cotisant peut

former opposition à la contrainte auprès du tribunal judiciaire dans les 15 jours de sa notification ou signification (c. séc. soc. art. R. 133-3).

Dans cette affaire :

- la contrainte avait été signifiée par huissier de justice le 21 mai 2019 ;
- l'opposition avait été formée par courrier daté du 3 juin suivant, pris en charge par le service de la poste le **4 juin** et reçu au greffe du tribunal le 6 juin.

En l'espèce, le tribunal avait retenu la date du 21 mai 2019, en point de départ du délai et conclu donc qu'il avait expiré le 5 juin 2019, soit la veille de la réception de l'opposition à contrainte au greffe.

La Cour de cassation ne partage pas le raisonnement des juges du fond et rappelle que la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition et que le délai imparti pour former opposition à une contrainte est interrompu par l'envoi au secrétariat du tribunal de la lettre recommandée contenant le recours du cotisant (c. proc. civ. art. 668 ; c. séc. soc. art. R. 133-3).

Conformément à sa jurisprudence antérieure (cass. civ., 2e ch., 2 juin 2022, n° 20-21966), la Cour indique que la date de notification du recours par voie postale est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition figurant sur le cachet du bureau d'émission. Par conséquent, le recours était donc recevable, puisqu'il a été formulé dans le délai imparti des 15 jours. En effet, l'opposition avait été formée par l'employeur par un courrier expédié le 4 juin 2019 et le délai de recours expirait le 5 juin suivant.

L'affaire sera donc rejugée.

(Cass. civ., 2e ch., 1er juin 2023, n° 21-12630)