

Actu sociale

N° 90

Janvier 2024



SOMMAIRE

I.	Agenda social.....	2
II.	Publication du décret relatif au refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD.....	6
III.	Publication du décret relatif aux modalités de vérification et de correction des DSN.....	7
IV.	Publication du décret sur la VAE.....	8
V.	Abrogation de la majoration de cotisation AT-MP pour les entreprises accidentogènes soumises au taux collectif.....	12
VI.	Publication du décret relatif au Médecin Praticien Correspondant (MPC)	12
VII.	Loi AGECE : Obligation pour les entreprises de trier les biodéchets	13
VIII.	Publication de la loi mobilité internationale des alternants	13
IX.	JURISPRUDENCES.....	14

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL –Février 2024	
Au plus tard le 5 février	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en janvier et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier.➤ Contribution à la formation professionnelle Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de janvier 2024.➤ Taxe d'apprentissage Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de janvier 2024.➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professionnels libéraux 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.
Au plus tard le 12 février	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne de services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de janvier 2024.
Au plus tard le 15 février	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en février et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Entreprise de moins de 50 salariés Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de janvier. Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de janvier 2024 ;

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de janvier 2024.

➤ **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 janvier 2024 ;

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de janvier 2024.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par voie dématérialisée) des impôts autres que l'impôt sur le revenu mis en recouvrement en décembre 2023.

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2023**

Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.

➤ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en janvier 2024**

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 DINR (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

➤ **Personnes ayant participé à la conclusion d'un contrat de prêt en 2023**

Dépôt de la déclaration (2062) à la Direction des services fiscaux lorsque le montant en principal du contrat de prêt excède 5 000 €.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personnes ayant versé en 2023 des revenus de capitaux mobiliers Dépôt de la déclaration IFU (2561) par voie électronique au service « Tiers déclarant » de la Direction générale des impôts dont elles relèvent, en mode EFI ou par TELE-TD. ➤ Sociétés ayant prélevé, en janvier 2024, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Télédéclaration à la direction des impôts 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). ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en janvier 2024, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2023 est supérieur à 10 000 €.
Au plus tard le 20 février	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).
Au plus tard le 26 février	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contributions AGIRC-ARRCO Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de janvier 2024.
Au plus tard le 29 février	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Locataires d'emplacements d'affichage Dépôt de la déclaration (2061) auprès du service des impôts des entreprises, lorsque les loyers versés en 2023 à un même bénéficiaire excèdent 76 € par an ➤ Propriétaires de locaux à usage de bureaux, de locaux commerciaux ou de stockage en Île-de-France Déclaration (6705 B) au centre des finances publiques du lieu de situation des locaux imposables et versement de la taxe annuelle. ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2023 Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.
Dates variables Du 15 au 26	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :

	<ul style="list-style-type: none">-régime réel normal (si la somme payée en 2023 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 de janvier 2024 ;-régime des acomptes provisionnels :-téléversement de l'acompte de janvier 2024 et remise de la déclaration correspondante,-déclaration (CA3 et bulletin 3515) et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de décembre 2023.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- **CCN Plasturgie :**

Négociations terminées :

Un arrêté portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie, a été publié au JORF du 15 décembre.

Voici l'arrêté : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048567682>

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'avenant n° 1 du 29 juin 2023 à l'accord en date du 16 mars 2016 sur le positionnement des CQP plasturgie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée (le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension) ;

- l'avenant n° 3 du 29 juin 2023 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée (le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension).

Pour consulter l'avenant n° 1 du 29 juin 2023 à l'accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP

: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048150434/?idConteneur=KALICONT000005635856&origin=list

Pour consulter l'avenant n° 3 du 29 juin 2023 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048150449/?idConteneur=KALICONT000005635856&origin=list

- **CCN Caoutchouc**

Négociations en cours :

- minimas
- CQP

- **CCN Commerce de gros**

Rappel de l'accord salaire actuellement applicable :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048051907/?idConteneur=KALICONT000005635373&origin=list

II. Publication du décret relatif au refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD

Un décret du 28 décembre 2023 apporte les précisions nécessaires pour que la nouvelle procédure d'information de France Travail par l'employeur, en cas de refus d'un CDI par un salarié en CDD ou un salarié intérimaire, entre en application.

Pour rappel, c'est l'article 2 de la loi du 21 décembre 2022 dite « marché du travail » qui met en place dans le code du travail, la règle selon laquelle le salarié en CDD ou en contrat de travail temporaire qui refusera, par deux fois, une proposition d'emploi en CDI perdra ses droits à indemnisation chômage dès lors que l'offre d'emploi à certaines caractéristiques (cf. ci-dessous).

Cependant, la loi prévoit deux exceptions :

- si le salarié a été employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au cours de la même période ;
- ou si la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi.

• Procédure applicable au salarié en CDD :

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, il notifie cette proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat à durée déterminée.

L'employeur accorde au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition. En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail (ex pole-emploi) de ce refus. L'information de l'opérateur France Travail est réalisée par voie dématérialisée, selon des modalités qui seront précisées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

S'agissant de l'information de l'employeur à France Travail, cette information est assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- a) L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ;
- b) La rémunération proposée est au moins équivalente ;
- c) La durée de travail proposée est équivalente ;
- d) La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

Cette information est également accompagnée de la mention :

- a) Du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;
- b) De la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu au a, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

Si France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de cette demande pour y répondre.

A réception de l'information complète, France Travail informe le salarié de la réception et des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

- **Procédure applicable au salarié en contrat de mission :**

Ces mêmes règles s'appliqueront pour le salarié en contrat de mission. Cependant, il convient de souligner quelques différences sur les éléments à justifier par l'employeur sur le CDI proposé au salarié intérimaire.

Ainsi, l'entreprise utilisatrice doit adresser à France Travail un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure l'emploi proposé :

a) L'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ;
b) Le lieu de travail est identique.

Cette information est également accompagnée de la mention :

a) Du délai laissé au salarié temporaire pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;

b) De la date de refus exprès du salarié temporaire, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu au a, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

En application de la loi du 21 décembre, l'employeur n'a en effet pas à justifier du caractère au moins équivalent de la rémunération et de la durée de travail proposées.

- **Précisions du ministère du travail sur la rétroactivité**

Pour rappel, cette nouvelle procédure imposée aux employeurs est entrée en vigueur le 1er janvier 2024 (décret 2023-1307 du 28 décembre 2023, art. 3), cependant l'arrêté fixant la plateforme à utiliser pour informer France Travail n'a été publié qu'au JO du 10 janvier.

Se pose donc la question de la gestion d'un refus de CDI qui serait intervenu entre le 1er et 10 janvier 2024.

Selon plusieurs revues juridiques, étant donné le délai raisonnable que l'employeur doit laisser au salarié en CDD ou en intérim pour répondre à une proposition de CDI, sans doute que peu de cas se présentent.

Interrogé par la Revue fiduciaire, le service de presse du ministère du Travail a indiqué que l'arrêté s'applique de manière rétroactive.

(Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée)

III. Publication du décret relatif aux modalités de vérification et de correction des DSN

Un décret n° 2023-1384 du 29 décembre 2023 concernant les modalités de vérification et de correction des déclarations sociales nominatives est publié au JO du 31 décembre 2023.

Le texte met en place un dispositif de vérification et de correction des déclarations sociales nominatives des employeurs, en organisant les modalités de signalement par les organismes de recouvrement des anomalies présentes dans les déclarations des employeurs, ainsi que la procédure

de substitution à l'employeur par ces organismes pour effectuer ces corrections. Il prévoit également les adaptations nécessaires au régime de vérification des déclarations sociales des travailleurs indépendants. Enfin, il précise les modalités déclaratives pour recouvrer les cotisations et contributions sociales dues sur les revenus remplacement dans le cadre du dispositif « Passage des revenus autres » (PASRAU) et précise les règles relatives au fait générateur des cotisations et contributions sociales.

Le décret précise notamment que l'Urssaf informe le déclarant qu'il est tenu de la corriger lors de l'échéance déclarative la plus proche (qui ne peut être inférieure à 30 jours à compter de la notification du compte rendu métier) ou de s'y opposer de manière motivée dans le même délai. Le déclarant est informé que s'il n'a pas corrigé lui-même sa déclaration, l'Urssaf peut corriger elle-même les données ou s'il, s'y est opposé, procéder à la mise en recouvrement des sommes dont elle l'estime redevable.

Pour plus de précisions, vous pouvez vous rapprocher du service juridique.

(Décret n° 2023-1384 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités de vérification et de correction des déclarations sociales nominatives)

IV. Publication du décret sur la VAE

La loi relative au Marché du travail du 21 décembre 2022 est venue réformer le cadre juridique de la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de favoriser son développement, en rendant le dispositif plus accessible et en renforçant l'accompagnement des candidats (loi 2022-1598 du 21 décembre 2022, art. 10, JO du 22). Cependant, pour entrer pleinement en vigueur, il manquait un décret d'application.

Le décret a été publié au JO du 28 décembre 2023.

- **Mise en place d'un portail numérique**

Le texte prévoit la mise en place d'un portail numérique, dénommé " France VAE ", permettant la mise à disposition d'informations et l'accomplissement des démarches du parcours de validation des acquis de l'expérience. A noter que C'est un groupement d'intérêt public (GIP) qui met en œuvre les missions de ce service public au travers du portail France VAE. Les membres de ce GIP sont l'État, les régions, France Travail, l'Afpa, les OPCO et les Associations Transitions Pro (ATPro).

Le portail devrait entrer en vigueur au cours de l'année 2024. Cependant, une version est déjà en vigueur : <https://vae.gouv.fr/>

- **Modification du congé de VAE**

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé.

La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard trente jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience par tout moyen conférant date certaine à sa réception.

Dans les quinze jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder un mois à compter de la demande.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente sur demande de l'employeur tout justificatif attestant de sa participation aux actions de validation des acquis de l'expérience fournie par le ministère ou l'organisme certificateur et le cas échéant, par la personne chargée de son accompagnement.

Lorsque les actions de VAE se déroulent pendant le temps de travail, les heures qui y sont consacrées constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lorsque les actions de validation des acquis de l'expérience se déroulent en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- **Modification de la procédure de VAE**

Les personnes qui souhaitent s'engager dans un parcours de validation des acquis de l'expérience procèdent à leur inscription sur le portail numérique « France VAE » en sélectionnant la certification professionnelle ou le bloc de compétences visés. Cette inscription est ouverte à toute personne qui n'est pas déjà engagée dans un parcours de formation initiale pour cette même certification professionnelle. Pour rappel, la loi marché du travail a supprimé l'exigence d'une condition minimale d'activité d'un an auparavant requise pour qu'une demande de VAE soit recevable

Dès cette inscription, elles peuvent, à leur demande, bénéficier d'un accompagnement personnalisé mis en œuvre par une personne, disposant de la certification, qu'elles choisissent au sein d'une liste mise à disposition sur le portail. Le groupement d'intérêt public procède au retrait de cette liste des personnes ne respectant pas les obligations liées à leurs missions

L'accompagnateur peut aider le candidat dans ses démarches, y compris dans la mobilisation des financements. Il le conseille sur les formations complémentaires utiles à la validation visée ou à la préparation de son évaluation. Un arrêté ministériel viendra fixer les modalités de cet accompagnement.

Le ministère ou l'organisme certificateur se prononce sur la recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience sur la base d'un dossier que dépose l'intéressé ou la personne chargée de son accompagnement sur le portail « France VAE ».

Ce dossier comporte des informations sur la certification professionnelle ou le bloc de compétences visés, sur le candidat, sur ses expériences et activités et, le cas échéant, l'avis de l'accompagnateur. Un arrêté viendra fixer ce modèle.

Au cours de la même année civile, un candidat ne peut soumettre plus d'un dossier pour une même certification professionnelle ou plus de trois pour des certifications professionnelles différentes. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque les dossiers précédemment soumis portaient sur la validation de blocs de compétences.

Le ministère ou l'organisme certificateur accuse réception du dossier par tout moyen donnant date certaine à sa réception après avoir, par l'intermédiaire du portail numérique, invité le candidat à régulariser son dossier si des pièces étaient manquantes.

Le ministère ou l'organisme certificateur notifie sa décision dans les deux mois qui suivent la réception du dossier de faisabilité complet, en indiquant, le cas échéant, les écarts entre les expériences et activités déclarées par le candidat et le référentiel de certification applicable. Cette notification peut en outre comporter des recommandations, relatives notamment à des formations complémentaires utiles.

Si le ministère ou l'organisme certificateur ne s'est pas prononcé au terme de ce délai, le groupement d'intérêt public notifie immédiatement au candidat, par l'intermédiaire du portail numérique « France VAE » que son dossier est recevable.

Sauf motif légitime, l'absence de démarches du candidat dans les six mois suivant la notification de la décision de recevabilité entraîne la caducité de cette recevabilité. Dans ce cas et sous réserve que le contenu du référentiel de la certification demeure inchangé, le candidat pourra déposer un nouveau dossier et il pourra le faire au cours de la même année civile.

- **Acquisition certification professionnelle (ou blocs de compétences)**

Le candidat auquel a été notifiée une décision favorable constitue un dossier de validation destiné au jury.

Ce dossier comprend la description des compétences et connaissances mobilisées au cours de son expérience dans les différentes activités qu'il a exercées ou acquises au cours de formations. Le candidat ou la personne chargée de son accompagnement adressent, par l'intermédiaire du portail numérique « France VAE » ce dossier au ministère ou à l'organisme certificateur chargé de l'organisation du jury de la certification professionnelle visée.

Le certificateur fixe les modalités et la date de présentation du candidat devant le jury, laquelle doit intervenir avant la fin du troisième mois qui suit le dépôt du dossier de validation.

Les modalités d'évaluation retenues par le jury et les conditions dans lesquelles les évaluations se déroulent doivent lui permettre de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences et connaissances exigées par les référentiels de la certification professionnelle visée.

Le jury se prononce sur l'attribution de cette certification. En cas de validation partielle, le jury précise le ou les blocs de compétences acquis.

Le résultat de l'évaluation est notifié par le ministère ou l'organisme certificateur au candidat et, le cas échéant, à la personne chargée de son accompagnement, dans les 15 jours qui suivent le passage devant le jury.

- **Financement**

Le candidat peut bénéficier de la prise en charge, par le groupement d'intérêt public, dans des conditions fixées par décision de son assemblée générale, des frais nécessaires à son accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou d'un ou plusieurs blocs de compétences nécessaires à cette validation. Le cas échéant, il peut bénéficier de co-financements par les membres constitutifs du GIP ou par d'autres financeurs, notamment par l'Agefiph ou par la mobilisation du CPF.

- **Mise en place progressive**

Selon l'article 5 du décret du 27 décembre 2023, les dispositions des articles R.6412-1 à R.6412-7 du code du travail relatifs à la procédure de VAE dans leur rédaction issue de ce décret s'appliquent aux personnes qui initient un parcours de VAE à compter du 1er janvier 2024, sauf en ce qui concerne le recours à des téléservices mis à disposition par le portail France VAE.

Pour les personnes qui initient un parcours de VAE avant la date fixée par l'arrêté pour la certification professionnelle visée, la procédure de VAE reste régie par les règles antérieurement en vigueur, "exception faite des articles R.6423-2 à R.6423-3-1 du code du travail dans leur rédaction en vigueur antérieurement au décret du 27 décembre". Ces articles sont relatifs à l'accompagnement des candidats à la VAE.

(Décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience)

V. Nouveau cas de déblocage pour les plans d'épargne retraite individuel et d'entreprise pour les moins de 18 ans

La loi de finances pour 2024 a modifié les articles L. 224-2 et L. 224-4 du Code monétaire et financier (loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, art. 3, II et III B).

La loi met en place:

- d'une part, l'interdiction pour les moins de 18 ans d'effectuer des versements volontaires sur un plan d'épargne retraite (PER) (c. mon. et fin. art. L. 224-2 modifié) ;
- d'autre part, un nouveau cas de déblocage anticipé pour les titulaires de PER âgés de moins de 18 ans lors de la demande (c. mon. et fin. art. L. 224-4 modifié).

A noter que les articles L. 224-2 et L. 224-4 sont placés dans les dispositions communes à tous les plans d'épargne retraite (PER), qu'il s'agisse de PER individuels (PERin) ou de plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE, collectifs ou obligatoires). Ainsi, se pose la question de l'application dans le cadre des plans d'épargne retraite d'entreprise.

Face à cette interrogation, une revue juridique a interrogé le ministère du travail. Il confirme que les dispositions des articles L. 224-2 et L. 224-4 concernent bien tous les PER, qu'ils soient individuels (PERin) ou qu'il s'agisse de plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE-CO et PERE-OB). Par conséquent à partir 1^{er} janvier 2024, il y a un nouveau cas de déblocage anticipé des sommes qui sont versées sur les PERE-CO, PERE-OB et PERin lorsqu'à la date de la demande de déblocage le titulaire du plan a moins de 18 ans (c. mon. et fin. art. L. 224-4, I, 7°).

Également, depuis le 1^{er} janvier 2024, ces plans ne peuvent plus recevoir les versements volontaires de titulaires âgés de moins de 18 ans (c. mon. et fin. art. L. 224-2, dern. al.).

Par ailleurs, le ministère a précisé à la revue que la disposition modifiant l'article L. 224-28 du code monétaire et financier, qui interdit l'ouverture de nouveaux PER aux mineurs ne s'applique qu'aux PER individuels (PERin), ce qui est logique puisque cet article fait partie des dispositions spécifiques à ces plans (et non des dispositions communes à tous les plans d'épargne retraite)

(Loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, art. 3, JO du 30)

VI. Abrogation de la majoration de cotisation AT-MP pour les entreprises accidentogènes soumises au taux collectif

Le décret n° 2023-1317 du 28 décembre 2023 vient abroger les dispositions qui prévoyaient une majoration de cotisations AT-MP des entreprises accidentogènes soumises au taux collectif.

En effet, le décret abroge le dispositif, de majoration forfaitaire du taux de cotisation « accidents du travail - maladies professionnelles » (AT/MP) applicable aux établissements des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés, dès lors qu'ils enregistrent au moins un accident du travail avec arrêt par an pendant trois années consécutives. Il abroge en complément les dispositions similaires applicables en Alsace-Moselle.

(Décret n° 2023-1317 du 28 décembre 2023 portant abrogation du dispositif de majoration forfaitaire du taux de cotisation « accidents du travail - maladies professionnelles » prévu aux articles D. 242-6-11 et D. 242-35 du code de la sécurité sociale)

VII. Publication du décret relatif au Médecin Praticien Correspondant (MPC)

Un décret du 27 décembre 2023 relatif au Médecin Praticien Correspondant (MPC) a été publié au JO. Le texte précise les obligations de formation des médecins praticiens correspondants, le contenu du protocole de collaboration entre le service de prévention et de santé au travail interentreprises ou le service de santé au travail en agriculture et le médecin praticien correspondant et les conditions d'intervention de celui-ci au regard de la détermination des zones déficitaires en médecins du travail.

Le MPC est un médecin non spécialiste en médecine du travail. Ainsi, il peut être un médecin généraliste. Pour rappel, ce nouvel acteur est issu de l'ANI santé au travail conclu entre les partenaires sociaux en décembre 2020.

Le MPC a pour mission de renforcer et de soulager l'action des Service de Prévention et de santé au Travail Interentreprises, en assurant, en lien et à la place du médecin du travail, le suivi médical du salarié (à l'exception des salariés soumis à un Suivi Médical Renforcé, compte tenu de leurs expositions spécifiques à certains risques professionnels prédéterminés).

Il est important de préciser que la mise en place de ce nouvel acteur est encadrée. En effet, la fonction de MPC nécessite :

- La conclusion d'un protocole de collaboration entre le MPC, le directeur et les médecins du travail du SPSTI avec lequel il va collaborer,
- Le fait de ne pas être le médecin traitant du salarié que le MPC surveille au titre de la médecine du travail,
- Une formation en santé au travail d'au moins cent heures théoriques, qui devra viser à acquérir des compétences au minimum dans les domaines suivants :
 - La connaissance des risques et pathologies professionnels et les moyens de les prévenir ;
 - Le suivi individuel de l'état de santé des salariés incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique ;
 - La prévention de la désinsertion professionnelle.
- L'existence d'une zone géographique déterminée, définie par un arrêté du directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétente (après concertation avec les représentants des médecins du travail), zone caractérisée par un nombre insuffisant ou une

disponibilité insuffisante de médecins du travail pour répondre aux besoins du suivi médical des salariés.

(Décret n° 2023-1302 du 27 décembre 2023 relatif au médecin praticien correspondant)

VIII. Loi AGECE : Obligation pour les entreprises de trier les biodéchets

En vertu de l'article 88 de la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (AGEC), toutes les entreprises doivent trier leurs biodéchets depuis le 1er janvier 2024, alors que jusqu'ici seules les entreprises produisant plus de 5 tonnes de biodéchets par an étaient concernées par cette obligation.

Dans le but de se mettre en conformité par rapport à cette nouvelle norme, les professionnels ont la possibilité de faire appel à des prestataires pour gérer leurs biodéchets ou les gérer directement sur le site de leur entreprise (compostage, broyage des déchets...). Les entreprises peuvent également s'appuyer sur les dispositifs prévus par les collectivités. Il faudra cependant s'assurer que celles-ci autorisent l'entreprise à utiliser ce service et vérifier quelles sont les conditions à remplir (quantité de déchets minimale à collecter, coût, etc.)

IX. Publication de la loi mobilité internationale des alternants

La loi visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage » a été publiée au JO du 28 décembre 2023. Malgré la mention de « l'apprentissage » dans le titre, la loi concerne également les contrats de professionnalisation.

Ladite loi donne un droit d'option pour l'employeur, concernant la mobilité internationale de ses alternants :

- Mise en veille du contrat (règle actuellement en vigueur) : dans ce cas, la structure d'accueil à l'étranger est seule responsable des conditions d'exécution du travail suivant le cadre légal de l'Etat d'accueil (santé et sécurité au travail, durée du travail, rémunération, repos hebdomadaire, jours fériés). Durant cette période de mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil (sauf en cas de non-statut de salarié ou assimilé dans l'Etat).
- Mise à disposition du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage auprès de la structure d'accueil à l'étranger : dans ce cas, l'employeur français demeure responsable de l'alternant et lui verse sa rémunération.

A noter que les conditions de mise en œuvre de la mobilité seront prévues dans le cadre d'une convention conclue entre l'employeur et l'alternant, l'organisme ou le centre de formation français et enfin l'organisme de formation et/ou l'employeur à l'étranger.

De plus, la loi précise que l'école étrangère est dispensée de la conclusion des conventions individuelles lorsqu'une convention cadre la lie déjà au centre de formation d'apprenti français.

Également, la loi prévoit que les limites d'âge qui s'imposent aux apprentis français ne s'appliqueront plus aux apprentis originaires d'un Etat membre de l'Union européenne. Si l'Etat d'origine l'autorise, la limite d'âge française de 29 ans pourra ne pas s'appliquer.

Pour finir, la loi permet la prise en charge des frais correspondant aux cotisations sociales liées à une mobilité hors du territoire national par les OPCO.

(LOI n° 2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage »)

X. JURISPRUDENCES

➤ **Preuve déloyale : un enregistrement clandestin peut être écarté s'il n'est pas indispensable**

Dans un récent arrêt, la Cour de cassation s'est prononcée sur la recevabilité d'un enregistrement clandestin d'un entretien avec les membres du CHSCT.

En effet, un salarié avait décidé de saisir la juridiction afin de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail en arguant un harcèlement moral de son employeur dans le contexte du licenciement de son supérieur hiérarchique.

Faisant suite à ces accusations, une enquête interne a été menée par les membres du CHSCT. A noter, que le médecin du travail et l'inspecteur du travail avaient participé à l'enquête.

Dans le but de prouver ses allégations, le salarié avait produit devant les juges un enregistrement clandestin de l'entreprise qu'il avait eu avec les membres du CHSCT. Il s'agissait donc d'une preuve déloyale et les juges d'appel l'ont déclarée irrecevable car « disproportionnée au but poursuivi dans le cadre du procès ».

Le salarié a donc décidé de se pourvoir en cassation.

La haute juridiction estime que les juges d'appel ont eu raison de déclarer l'enregistrement clandestin irrecevable car :

- d'une part, l'enquête sur le harcèlement moral menée par le CHSCT avait associé le médecin du travail et l'inspecteur du travail et le constat établi par le CHSCT dans son rapport d'enquête avait été fait en présence de l'inspecteur du travail et du médecin du travail ;
- d'autre part, le salarié avait produit d'autres éléments de preuve qui laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Par conséquent, La Cour considère que la production de l'enregistrement clandestin de l'entretien avec les membres du CHSCT n'était pas indispensable au soutien de la demande du salarié visant à faire reconnaître l'existence du harcèlement moral.

Ainsi, il n'est pas interdit à l'employeur ou au salarié de se prévaloir lors d'un procès d'un enregistrement réalisé clandestinement, mais une telle preuve ne sera pas admise par les juges de façon automatique. Il convient de demander au juge d'examiner la recevabilité de cette preuve et il faut que cette preuve déloyale remplisse les conditions de recevabilité, à savoir être indispensable et porter une atteinte aux autres droits qui soit proportionnée au but poursuivi.

(Cass. soc. 17 janvier 2024, n° 22-17474)