

Actu sociale

N° 91

Mars 2024



SOMMAIRE

I. Agenda social.....	2
II. Passeport de prévention : report de l'ouverture de la déclaration des formations par les employeurs et les organismes de formation en 2025	7
III. Ouverture du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle	8
IV. Avis du Conseil d'Etat sur les congés payés et l'arrêt maladie	9
V. Rehaussement des seuils d'application de la directive sur le reporting de durabilité dite « CSRD »	12
VI. INRS : Outil « Faire le point RPS »	12
VII. RAPPEL : Outil d'évaluation des risques professionnels-industrie plastique et caoutchouc... ..	13
VIII. Stage d'observation de 2 ^{nde} : ouverture d'une plateforme pour aider les lycéens à trouver une entreprise.....	13
IX. JURISPRUDENCES	13

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL –Avril 2024	
Au plus tard le 5 avril	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus -Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en mars -et paiement à l'URSSAF des cotisations dues.➤ 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 mars.➤ 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 mars 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 mars 2024.➤ Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) Pour les employeurs de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage et ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de 2023 s'ils n'ont pas employé, au cours de l'année 2023, de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de doctorants bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche, à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen
Au plus tard le 12 avril	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Transmission par voie électronique auprès des douanes de l'état récapitulatif TVA et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES), pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mars 2024.
Au plus tard le 15 avril	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus -Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en avril ; -et paiement à l'URSSAF des cotisations dues.➤ Entreprises de moins de 50 salariés payant mensuellement -Transmission de la DSN relative aux salaires de mars ;

- et paiement à l'URSSAF des cotisations dues.

➤ **Entreprises de moins de 11 salariés payant trimestriellement**

Transmission de la DSN relative aux salaires de mars.

Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires.

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

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 mars pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;

-de janvier, février et mars pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.

➤ **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 mars 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 mars 2024 ;

-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 des mois de janvier, février et mars 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 mars 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 mars 2024 ;

-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 des mois de janvier, février et mars 2024.

➤ **Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)**

Pour les employeurs de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage et pratiquant le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de 2023 s'ils n'ont pas employé, au cours de l'année 2023, de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de doctorants bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche, à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe afférente aux rémunérations versées :</p> <ul style="list-style-type: none"> -en mars 2024, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2023 est supérieur à 10 000 € ; -ou au cours du premier trimestre 2024, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2023 est compris entre 4 000 € et 10 000 €. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes ou revenus non salariaux à des non-résidents <p>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 1^{er} trimestre 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mars 2024 <p>Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.</p> <p>Déclaration (2778) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.</p> <p>Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés ayant prélevé, en mars 2024, 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"> ➤ Tous contribuables <p>Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impôts mis en recouvrement en février 2024.</p>
<p>Au plus tard le 24 avril</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ TVA : variation du coefficient de déduction provisoire de 2023 <p>Détermination du coefficient de déduction définitif de 2023 (coefficient de référence) et régularisation de la TVA déduite.</p> <p>Régularisations annuelles de TVA en cas de variation du coefficient supérieure à 1/10 dans le délai de régularisation</p>
<p>Au plus tard le 25 avril</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contributions AGIRC-ARRCO <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mars 2024 (en cas de paiement mensuel) ou du 1^{er} trimestre 2024 (en cas de paiement trimestriel)</p>

<p>Au plus tard le 30 avril</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exonération de cotisations ZFU <p>Déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre au titre de l'année 2023 auprès de l'URSSAF (ou CGSS ou CMSA selon les cas) et de la DREETS (ou de l'ITEPSA pour les employeurs relevant du régime agricole).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Participation à l'effort de construction <p>En cas d'insuffisance d'investissement sur l'année 2023, paiement de la cotisation fiscale de 2 % auprès du comptable public, accompagné du bordereau 2485</p>
<p>Dates variables</p> <p>Du 15 au 24</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires <p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> -régime réel normal : -si la somme payée en 2023 a excédé 4 000 € : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mars 2024, -dans le cas contraire : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations des mois de janvier, février et mars 2024, -détention de téléviseurs au 1^{er} janvier 2024 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur l'annexe 3310 A à la déclaration CA3 (ligne 56 ou 57) afférente aux opérations du mois de mars ou du premier trimestre 2024 ; -régime simplifié d'imposition : -option pour les modalités du réel normal : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations de mars ou du premier trimestre 2024, -détention de téléviseurs au 1^{er} janvier 2024 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur la déclaration annuelle CA12 (3517) ; -régime des acomptes provisionnels : -déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte de mars 2024, -déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de février 2024.

- [CCN Plasturgie :](#)

Négociations terminées :

Pour votre bonne information, les négociations sur les salaires au sein de la branche de la plasturgie ont abouti à la conclusion d'un nouvel accord pour 2024.

Signé par la CFDT et la CGT-FO (majoritaires) cet accord revalorise d'environ 2%, l'ensemble des montants de la précédente grille de salaires.

Le montant du salaire brut mensuel correspondant au coefficient 700 est ainsi porté de 1768 à 1803 euros, ce qui permet d'envisager sereinement la probable nouvelle hausse du SMIC en juillet prochain.

L'accord fera l'objet d'un dépôt à la DGT et d'une demande d'extension après le délai d'opposition mais sans que ces formalités n'emportent de conséquences : il s'appliquera à compter du **1er mars 2024**, sans rétroactivité au 1er janvier.

Pour rappel, le conseil d'administration d'UCAPLAST a décidé d'adhérer à **Polyvia** et de s'associer à eux pour la recherche de représentativité pour le prochain cycle couvrant 2025-2029 (cf notre information du 14 décembre 2023).

C'est pour cette raison que l'accord s'applique pour les adhérents d'UCAPLAST au 1er mars et non à l'extension.

Voici la grille de ce nouvel accord :

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024, sera le suivant :

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1803
710	1815
720	1835
730	1887
740	1969
750	2088
800	2226
810	2381
820	2605
830	2791
900	3316
910	3473
920	3987
930	5175
940	6446

Vous pouvez retrouver l'accord au complet dans notre info flash du 29/02. Dans le cas contraire, vous pouvez revenir vers le service juridique pour le recevoir.

- [CCN Caoutchouc](#)

Négociations terminées :

Minimas : les négociations n'ont pas permis d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif. Ainsi, c'est toujours l'accord du 16 mars 2023 qui est applicable. **Cependant, les employeurs doivent appliquer le SMIC pour les coefficients qui seraient en deçà.**

- [CCN Commerce de gros](#)

Rappel de l'accord salaire actuellement applicable : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048051907/?idConteneur=KALICONT000005635373&origin=list

Attention, les employeurs doivent appliquer le SMIC pour les coefficients qui seraient en deçà.

II. Passeport de prévention : report de l'ouverture de la déclaration des formations par les employeurs et les organismes de formation en 2025

Dans un communiqué de presse, le ministère du travail informe que la mise en place du passeport de prévention, qui doit recenser les formations en santé et sécurité au travail effectuées par les salariés, prend plus de temps que prévu.

En effet, le Passeport de prévention sera mis à disposition des employeurs et des organismes de formation à partir de 2025 et non plus en 2024, comme initialement prévu. En revanche, le passeport de prévention est ouvert depuis le 30 mai 2023 en version bêta pour les salariés, depuis un espace personnel en ligne accessible, via le portail Mon Compte Formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Le communiqué précise que l'obligation "pour les employeurs et les organismes de formation de déclarer les formations et les certifications ne sera effective qu'au moment où ils auront accès à leur espace de déclaration dans le Passeport de prévention en 2025. Les utilisateurs seront informés de la date plus précise dès qu'elle sera connue."

Le déploiement des fonctionnalités du Passeport de prévention se fera de manière progressive pour l'ensemble des utilisateurs en 2025 et en 2026.

Néanmoins, dans le but d'accompagner les employeurs et les organismes de formation dans leurs obligations futures, un simulateur sera accessible en amont de l'ouverture de leur espace de déclaration.

À noter : le ministère du travail indique que les formations en santé et sécurité au travail délivrées **antérieurement** à la mise en place de l'espace déclaratif du Passeport de prévention ne sont pas concernées par l'obligation de déclaration. Seules les formations délivrées aux travailleurs à partir de l'ouverture de l'espace de déclaration en 2025 devront être déclarées.

Pour consulter le communiqué de presse : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/actualites/passeport-de-prevention-report-de-louverture-de-la-declaration-des-formationen-par-les>

III. Ouverture du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle

Depuis le 18 mars, les entreprises qui relèvent du régime général de la Sécurité sociale peuvent solliciter des subventions auprès du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Créé dans le cadre de la loi du 14 avril 2023 portant réforme des Retraites, l'objectif de ce fonds est de réduire l'exposition aux risques dits ergonomiques et liés à des contraintes physiques marquées, dans une démarche d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé des salariés. Le fonds, doté par la branche AT/MP de 200 millions d'euros pour l'année 2024, sera doté d'un milliard d'euros sur une durée de 5 ans.

Ce fonds participe au financement des actions de prévention de trois facteurs de risques dits « ergonomiques » :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme des positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques

Ce fonds s'adresse :

- aux entreprises relevant du régime général de la Sécurité sociale (ainsi qu'aux travailleurs indépendants ayant souscrit à l'assurance volontaire individuelle contre les AT-MP) qui sont engagées dans :
 - des actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques,
 - le financement d'équipement, de diagnostic ou de formation ,
 - des aménagements de postes de travail proposés par le médecin du travail dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle,
 - la prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds,
- aux personnes exposées aux risques ergonomiques engagées dans un projet de transition professionnelle (dotation à France compétences permettant aux salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques de changer de métier en finançant une formation certifiante dans le cadre d'un projet instruit par les Associations régionales Transitions Pro) ;
- aux organismes de prévention dans les branches professionnelles (dotation à l'OPPBTP pour développer la sensibilisation des entreprises, la connaissance et la recherche sur les facteurs de risques et la mobilisation des jeunes en formation professionnelle).

Les demandes de subvention des entreprises se feront en ligne via leur [Compte AT/MP](#) disponible sur net-entreprises.fr à compter de ce jour, et après avoir fourni les documents prévus par l'arrêté du 11 mars 2024 (en pièce jointe).

Ce sont les caisses régionales de Sécurité sociale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS) qui instruiront les demandes. Elles seront traitées par ordre d'arrivée, et attribuées en fonction des règles d'éligibilité et des budgets disponibles, sur la base des factures transmises par les entreprises, au titre des investissements réalisés à compter du 1^{er} janvier 2024

La loi ouvre en la possibilité pour les branches de négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques. Ces listes permettront à la CATMP de définir une cartographie des métiers et activité particulièrement exposés, et d'établir les orientations du fonds pour cibler l'affectation des crédits.

Dans l'attente des accords de branche à venir, qui seront intégrés progressivement dans la cartographie de la CAT-MP, et qui permettront aux entreprises de ces branches de bénéficier d'un meilleur taux de financement pour mettre en œuvre leurs actions de prévention, la CAT/MP a choisi pour 2024, de s'appuyer sur un indicateur d'usure professionnelle regroupant les troubles musculosquelettiques et les lombalgies, sans priorisation sectorielle.

La DGT informe et accompagne les branches professionnelles dans leur négociation notamment via une Foire aux Questions, mise à jour au 18 mars et à leur disposition [ici](#).

Pour plus de précisions sur le FIPU : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/prevention-de-l-usure-professionnelle-entree-en-vigueur-de-la-loi-de>

Pour en savoir plus sur la subvention : <https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/risques/subvention-prevention-risques-ergonomiques>

IV. Avis du Conseil d'Etat sur les congés payés et l'arrêt maladie

Dans un avis rendu le 11 mars 2024, le Conseil d'Etat (CE) a examiné le texte gouvernemental visant à compléter le code du travail sur la prise de congés payés en cas de maladie non professionnelle du salarié afin de se mettre en conformité avec le droit européen, après les arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023. Plus précisément, l'examen portait sur un amendement dans le cadre du projet de loi dit « DDADUE », de son vrai nom projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (UE).

Attention à ce stade, le texte est à l'état de projet et risque d'évoluer lors des débats parlementaires qui auront lieu dans les semaines à venir. Par ailleurs, une fois le texte définitivement adopté, il sera susceptible d'un recours auprès du Conseil Constitutionnel.

Voici les éléments principaux à retenir de l'avis du Conseil d'Etat :

- [Sur l'acquisition des congés payés durant un arrêt maladie](#)

D'après l'avis du Conseil d'Etat, le projet d'amendement envisagé par le gouvernement prévoit de modifier le code du travail pour permettre l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés par mois pendant les périodes d'arrêt pour maladie non professionnelle (au lieu de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou assimilé).

Cela permettrait donc à un salarié en arrêt maladie sur toute une année d'acquiescer les **4 semaines (24 jours) de congés payés minimaux garantis par le droit européen** (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7).

Et un salarié qui ne serait pas en arrêt toute l'année, mais travaillerait aussi une autre partie de l'année, pourrait même acquiescer des congés allant au-delà des 24 jours ouvrables requis par le droit européen, relève le Conseil d'Etat.

De plus, une **différence serait aussi maintenue avec les salariés en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle**, qui continueront à acquiescer pendant leur arrêt 2,5 jours ouvrables de congés par mois (c. trav. art. L. 3141-3 et L. 3141e-5, 5°).

Dans son avis, le CE estime que cette différence de traitement est légitime, dans la mesure où le législateur n'est pas tenu, pour assurer la conformité de la loi française, de conférer aux arrêts pour maladie non professionnelle le même effet d'acquisition de droits à congés que pour les arrêts d'origine professionnelle.

- Sur la question relative à la possibilité d'appliquer aux situations passées la limite de 4 semaines de congés par une disposition législative d'effet rétroactif

Pour plus de lisibilité, il convient de distinguer 2 périodes :

-La première du 25 novembre 1996 au 30 novembre 2009 : Il s'agit de la période correspondant au délai courant de la fin du délai de transposition de la directive 93/104/CE auquel se réfère la directive 2033/88/CE - le 25 novembre 1996 - à l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007 - le 1er décembre 2009 - aux termes duquel la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dont l'article 31 paragraphe 2 qui dispose "que tout travailleur a droit (...) à une période annuelle de congés payés" a acquis la même valeur que les Traités.

Ce qu'il faut retenir ici, c'est que le CE estime qu'une entrée en vigueur rétroactive ne s'impose pas pour cette période.

- La seconde à compter du 1er décembre 2009 : Le CE considère que le législateur doit intervenir que pour les situations passées remontant au 1^{er} décembre 2009. Pour rappel, il s'agit de la date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a permis de rendre opposable l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui dispose que « tout travailleur a droit (...) à une période annuelle de congés payés ».

Le Conseil d'Etat préconise au gouvernement de compléter son projet d'amendement afin de prévoir, s'agissant des droits à congés non définitivement acquis (qui résultent de périodes de maladie non professionnelle survenues lors de période de référence déjà expirées à la date d'entrée en vigueur de la loi) que **le salarié ne se voie reconnaître que le nombre de jours de congés supplémentaires lui permettant, s'il n'a pas déjà atteint au moins 24 jours de congé annuel payé au titre des périodes de travail effectif ou de périodes que la loi y assimilait déjà, d'atteindre ce nombre sans pouvoir le dépasser.**

- Sur la question relative au report des congés acquis avant ou pendant un arrêt de maladie

Ici le CE précise que le gouvernement envisage 2 situations :

-1^{ère} situation => Le cas du report des congés payés acquis non pris du fait de l'expiration de la période de prise des congés pendant un arrêt maladie, celui-ci générant également des droits à congés.

Dans son amendement, le gouvernement prévoit une période de 15 mois débutant à la reprise du travail, sous réserve que l'employeur ait informé le salarié de ses droits.

Le CE valide cela et indique que « le début de la période de report doit être postérieur à la date de la reprise du travail, ainsi qu'à celle à laquelle l'employeur aura, après son retour, informé le salarié des droits à congés dont il dispose et du délai dans lequel ces congés doivent être pris. »

-2^{ème} situation => Celle du report des congés payés acquis durant un arrêt maladie de très longue durée, s'étalant sur plusieurs périodes consécutives d'acquisition.

Le gouvernement souhaite prévoir un **délai de report de 15 mois débutant à la fin de la période d'acquisition des droits**. Les droits à congés **expireraient définitivement au terme de ce délai**, même si le salarié est encore absent en raison de sa maladie et que l'employeur n'a pu, en raison de la suspension du contrat de travail, l'informer de ses droits.

Le Conseil d'Etat valide cette durée de report de 15 mois. **De plus, sur l'extinction des droits, il valide la disposition**, même si l'employeur n'a jamais pu informer le salarié sur ses droits à congés du fait de sa situation d'arrêt de travail. **Cependant, il considère qu'il en va autrement si l'employeur est en mesure de fournir cette information avant que les droits n'arrivent à extinction**, c'est-à-dire si le salarié revient dans l'entreprise, certes postérieurement à la fin de la période de référence, mais avant

l'expiration de la période de report de 15 mois. Dans ce cas, le point de départ de la fraction restante de cette période de report devrait être la date à laquelle l'employeur a délivré l'information qui lui incombe

Enfin, le **Conseil d'État valide l'application rétroactive**, pour les situations passées, de ce délai de report de 15 mois et de l'extinction des droits à congés si le salarié est toujours en arrêt au terme du délai de 15 mois.

- [Sur la question de la prescription visant les arrêts maladie antérieurs à l'entrée en vigueur de la future loi](#)

On distingue ici encore 2 situations :

1^{ère} situation => Si le salarié n'est plus lié à son employeur, du fait d'un départ volontaire, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite, la **prescription des salaires de 3 ans** (c. trav. art. L. 3245-1), applicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés, est susceptible d'être **soulevée**.

2^{ème} situation=> Lorsque le salarié est encore lié à son employeur au moment de sa demande (et demande donc l'exercice de son droit à congés et non une indemnité compensatrice), «la loi pourrait à titre transitoire faire obstacle à ce qu'en cas d'absence d'information du salarié par l'employeur sur l'étendue de ses droits, le point de départ du délai de report des congés antérieurement acquis soit indéfiniment repoussé ».

Le Conseil d'Etat estime possible de prévoir que l'action du salarié qui est encore dans l'entreprise et qui demande le droit de prendre des congés au titre des dispositions introduites par le droit national par la loi de transposition, soit soumise à un **délai de forclusion de 2 ans** à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions législatives, applicable même en l'absence d'information de l'employeur.

Selon le Conseil d'État, ce délai de forclusion permettrait de faire obstacle « à ce que des demandes puissent être présentées sans délai à des employeurs qui n'auraient pas su, ou pas pu, procéder aux informations nécessaires sur l'étendue des droits à congés de leurs salariés ».

Focus calendrier :

C'est lors de l'examen à l'Assemblée nationale que l'amendement « congés payés » a été introduit, et adopté le 18 mars 2024.

En principe, l'adoption définitive du projet de loi était prévue pour fin avril-début mai, après un passage en commission mixte paritaire (CMP).

Cependant, le calendrier semble être modifié. En cas d'accord entre députés et sénateurs sur un texte commun en CMP :

-l'agenda du Sénat indique le texte CMP devrait être examiné le 9 avril 2024.

-selon la « feuille verte » de l'Assemblée nationale, les députés se pencheraient sur le texte CMP le lendemain, soit le 10 avril, pour ce qui serait dans ce cas le vote définitif du projet de loi.

La CMP, initialement prévue mi-avril, devrait donc intervenir bien plus rapidement pour tenir ce calendrier.

(Avis du Conseil d'État portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie, 13 mars 2024 ; <https://www.conseil-etat.fr/avis-consultatifs/derniers-avis-rendus/au-gouvernement/avis-portant-sur-la-mise-en-conformite-des-dispositions-du-code-du-travail-en-matiere-d-acquisition-de-conges-pendant-les-periodes-d-arret-maladie>)

V. Rehaussement des seuils d'application de la directive sur le reporting de durabilité dite « CSRD »

Un nouveau décret publié le 28 février, réhausse les seuils d'application de la directive sur le reporting de durabilité "CSRD".

Ce rehaussement avait été acté par la Commission européenne en 2023, dans le but d'alléger la charge administrative pesant sur les entreprises. Pour être assujettie à la CSRD, l'entreprise doit désormais répondre à au moins 2 des 3 critères suivants : plus de 250 salariés, plus de 25 millions d'euros en bilan, et/ou plus de 50 millions d'euros en chiffres d'affaires.

Concernant les groupes consolidés, ces seuils passent à 30 millions d'euros en bilan et 60 millions d'euros en chiffres d'affaires. Dans les deux cas, les seuils financiers sont donc augmentés de 25%, mais les effectifs restent inchangés.

Les entreprises en dessous de ces seuils, sauf les PME cotées, ne sont pas soumises aux obligations réglementaires de la CSRD, mais son entrée en vigueur viendra sans doute amplifier les exigences imposées aux PME en matière de transparence sur les sujets Environnement, Social et Gouvernance (ESG).

Pour votre bonne information, dans le prolongement de son groupe de travail RSE, dont les réunions sont actuellement dédiées à la CSRD, la CPME a élaboré un plan d'accompagnement des entreprises.

VI. INRS : Outil « Faire le point RPS »

L'outil « Faire le point RPS » élaboré par l'INRS est à destination des entreprises de moins de 50 salariés, afin de les aider dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques psychosociaux (RPS).

L'outil est composé de 41 questions à renseigner collectivement (direction et salariés).

Une fois les questions renseignées, cet outil permet de générer :

- un tableau donnant les résultats de l'évaluation,
- le rapport détaillé de l'évaluation,
- un tableau de bord Excel pour élaborer le plan d'actions

Pour consulter l'outil : <https://www.inrs.fr/publications/outils/faire-le-point-rps>

VII. RAPPEL : Outil d'évaluation des risques professionnels-industrie plastique et caoutchouc

Elaboré par l'INRS et l'Assurance Maladie risques professionnels, cet outil permet aux entreprises du secteur des industries du plastique et du caoutchouc de réaliser leur évaluation des risques et d'éditer un plan d'action.

Pour chaque risque identifié, une liste de mesures de prévention est proposée. De plus, il est possible d'ajouter des risques ou des mesures en fonction de la situation de chaque entreprise.

Pour consulter l'outil : https://oira.osha.europa.eu/oira-tools/fr/plasturgie/plasturgie/@@login?came_from=https%3A%2F%2Foire.osha.europa.eu%2Foire-tools%2Ffr%2Fplasturgie%2Fplasturgie#login

VIII. Stage d'observation de 2^{nde} : ouverture d'une plateforme pour aider les lycéens à trouver une entreprise

Depuis le 25 mars, une plateforme regroupant des offres de stage a ouvert pour les lycéens de seconde en lycée général et technologique en prévision du stage obligatoire d'observation prévu en juin (du 17 au 28 juin 2024).

Cette plateforme est accessible via le site 1jeune1solution : <https://stagedeseconde.1jeune1solution.gouv.fr/>

A noter que pour les entreprises souhaitant accueillir un stagiaire, la plateforme met à disposition une convention dématérialisée afin de faciliter les démarches et organise des sessions de prise en main à destination des partenaires et équipes pédagogiques (inscription via la plateforme).

IX. JURISPRUDENCES

➤ Rupture conventionnelle : l'entretien et la signature de la convention peuvent avoir lieu le même jour

Dans cet arrêt, un employeur et une salariée ont négocié lors d'un entretien une rupture conventionnelle individuelle (RCI) et ont signé la convention de rupture le même jour avec effet au 31 mars 2016.

Le 24 mars 2016, la convention était homologuée par la DIRECCTE (devenue la DREETS).

Cependant, la salariée a décidé de saisir les juges en demandant l'annulation de la rupture conventionnelle au motif que la signature de la convention de rupture avait lieu le même jour que l'entretien ayant pour objet de la négocier. Elle estimait que cela privait l'exigence d'un entretien de toute portée.

Dans sa décision, la Cour de cassation rappelle que l'entretien et la signature de la convention sont deux étapes essentielles de la procédure, et qu'elles peuvent parfaitement avoir lieu le même jour étant donné que le code du travail n'instaure pas de délai particulier à respecter entre les deux.

Il convient de rappeler qu'il est important que l'entretien ait bien lieu avant la signature de la convention de rupture.

(Cass. soc. 13 mars 2024, n° 22-10551)

➤ **Concours d'avantages conventionnels : application du principe de faveur**

La Cour de cassation a récemment rappelé qu'en cas de concours de textes conventionnels de niveaux différents et prévoyant chacun un avantage ayant le même objet, les salariés bénéficient du plus favorable des deux. Cet arrêt réprecise que pour déterminer la disposition la plus favorable, les juges doivent porter une appréciation globale, pour l'ensemble des salariés.

Pour déterminer le régime le plus favorable, les juges procèdent de manière analytique.

De manière précise, ils sont tenus d'isoler et de comparer chaque avantage (ou groupes d'avantages). On entend par les avantages ayant le même objet ceux dont le contenu est identique, même sous des dénominations différentes.

Les avantages ayant la même cause, quant à eux, peuvent s'entendre de ceux ayant la même finalité.

En l'espèce, une salariée avait décidé de prendre sa retraite le 31 janvier 2018. Elle avait saisi la justice le 15 juillet 2019, car elle contestait les modalités de calcul de son indemnité de départ à la retraite qui dû être celles fixées par la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados du 30 juin 1977, plus favorables selon elle, et non celles de l'accord national de branche du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, que son employeur avait appliquées. A noter que le syndicat CFDT de la métallurgie Caen Pays d'Auge a décidé de se joindre à l'instance.

La cour d'appel partage le raisonnement de la salariée et condamne l'employeur à lui verser un différentiel d'indemnité de départ à la retraite et à verser au syndicat des dommages et intérêts pour atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Néanmoins, face à cette décision, l'employeur décide de former un pourvoi en cassation.

La haute juridiction repart des constats des juges du fond :

-l'accord national est plus favorable que la convention départementale pour les conditions d'octroi de l'indemnité de départ à la retraite et d'ancienneté ;

-Néanmoins, l'accord national est moins favorable que la convention départementale concernant le délai de prévenance et les modalités de calcul de l'ancienneté.

Plus précisément, concernant le montant des indemnités de départ en retraite, prévu par les deux textes conventionnels, il s'avère plus avantageux pour des catégories différentes de salariés :

-l'accord national est plus favorable pour le montant d'indemnité dont bénéficient 1,35 % des salariés normands prenant en 2018 leur retraite avant 60 ans et pour les 5,92 % des salariés susceptibles de relever du secteur de la métallurgie prenant leur retraite après 65 ans ;

-en revanche, parmi les salariés normands prenant leur retraite entre 60 et 65 ans, qui en 2018 représentent 90 % des départs, la convention départementale s'avère moins favorable seulement pour les salariés ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté. Or, cet inconvénient est compensé par des dispositions qui, à la différence de l'accord national, prévoient une prise en compte au titre de l'ancienneté des périodes de suspension du contrat de travail et de toutes les années travaillées dans l'entreprise au titre de contrats antérieurs, ce qui permet d'acquérir plus vite l'ancienneté nécessaire.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de la cour d'appel d'avoir sur la prise en compte du fait qu'en 2018 un nombre plus important de salariés avaient pris leur retraite entre 60 et 65 ans et d'avoir considéré que la convention départementale était globalement plus favorable que l'accord national pour l'ensemble des salariés.

(Cass. soc. 28 février 2024, n° 22-18554)