

Actu sociale

N° 92

Mai 2024



SOMMAIRE

I.	Agenda social	2
II.	« Reste à charge CPF » : Publication du décret	7
III.	Contributions à la formation professionnelle : précisions de l'URSSAF au sujet des mandataires sociaux	8
IV.	Congés payés et arrêt maladie : publication d'une fiche d'aide sur le site du code du travail numérique	8
V.	BOSS : barème fiscal des indemnités kilométriques	9
VI.	VAE : publication d'un décret sur la composition du jury et la rémunération du salarié en congé pour VAE.....	9
VII.	Contrat de professionnalisation : suppression de l'aide exceptionnelle.....	10
VIII.	BOSS : Clarification sur la dispense des ayants-droits couverts par un contrat collectif et obligatoire	10
IX.	Publication du livret sur le plan des accidents du travail grave et mortel	11
X.	JURISPRUDENCES	12

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Juin 2024	
Au plus tard le 5 juin	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus -Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en mai ; -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 mai.➤ 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 mai 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 mai 2024.➤ Employeurs et travailleurs indépendants 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 pour l'ensemble des travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL ou de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès
Au plus tard le 6 juin	<ul style="list-style-type: none">➤ Tous contribuables Déclaration des revenus 2023 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n^{os} 55 à 974/ 976
Au plus tard le 12 juin	<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) entre membres de l'UE, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mai 2024.
Au plus tard le 14 juin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Redevables de la taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM) <p>Déclaration (3350 et, le cas échéant, 3350 A) pour chaque établissement et paiement au service des impôts des entreprises du lieu d'établissement.</p>
Au plus tard le 17 juin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises de 50 salariés et plus <p>-Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en juin ; -et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprises de moins de 50 salariés <p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de mai.</p> <p>Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de mai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu <p>Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel), et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de mai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contribution à la formation professionnelle <p>-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de mai 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 mai 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taxe d'apprentissage <p>-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mai 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 mai 2024.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous contribuables Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en avril 2024. ➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 29 février 2024 Téléversement du solde de liquidation de l'IS et de contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués. ➤ Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés Téléversement de l'acompte d'IS (si l'IS de référence excède 3 000 €) ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt exigible pour cet exercice. ➤ Entreprises redevables de la CFE-IFER Paiement par téléversement de l'acompte de CFE 2024 égal à 50 % des cotisations 2023. ➤ Entreprises redevables de la CVAE Téléclaration et télépaiement du 1^{er} acompte de CVAE due au titre de 2024. ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Téléclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en mai 2024, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2023 est supérieur à 10 000 €. ➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mai 2024 Téléclaration (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. Téléclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Téléclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➤ Sociétés ayant prélevé, en mai 2024, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Téléclaration 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>Au plus tard le 20 juin</p>	<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).

<p>Au plus tard le 25 juin</p>	<p>➤ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Pour les employeurs payant leurs cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mai 2024.</p>
<p>Au plus tard le 30 juin</p>	<p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mars 2024</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>➤ Tous les propriétaires de locaux d'habitation</p> <p>Souscription de la déclaration des locaux d'habitation à transmettre par l'intermédiaire du service « Gérer mes biens immobiliers », accessible depuis l'espace sécurisé des propriétaires sur le site « www.impots.gouv.fr ». Cette déclaration ne doit être effectuée qu'en cas de changement depuis la précédente déclaration.</p>
<p>Dates variables</p> <p>Du 17 au 24</p>	<p>Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Auprès du service des impôts des entreprises par voie électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> -régime réel normal si la somme payée en 2023 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de mai 2024 ; -régime réel simplifié pour les redevables ayant opté pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mai 2024 ; -régime des acomptes provisionnels : <ul style="list-style-type: none"> -déclaration CA 3 et paiement par voie électronique de l'acompte du mois de mai 2024 ; -déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'avril 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.

Négociations en cours :

- Egalité Hommes/ femmes
- Jours pour carrière longue
- Jours pour événements familiaux

- [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.**

Négociations en cours :

- Pénibilité
- CQP

- [CCN Commerce de gros](#)

Ucaplast n'étant pas représentatif dans cette branche, nous ne sommes plus convoqués aux réunions paritaires.

II. « Reste à charge CPF » : Publication du décret

Le décret prévoyant la participation obligatoire au financement des formations éligibles au CPF est publié au JO. En effet, à compter du 2 mai 2024, le titulaire d'un CPF devra s'acquitter d'un « reste à charge » en cas d'utilisation de son compte pour financer une formation. Plus précisément, il s'agit d'une somme forfaitaire de 100 euros.

Cette somme sera revalorisée chaque année par arrêté en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages.

Cette participation peut être prise en charge par l'employeur (lorsque le titulaire du CPF est un salarié) ou par un OPCO.

Il n'y a pas de reste à charge pour :

- les demandeurs d'emploi :
- les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation dont le montant est supérieur au montant de leurs droits inscrits sur le CPF ou aux plafonds d'alimentation, y compris, si l'abondement est versé en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, ou encore d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un OPCO.

Également, le décret précise 2 autres cas d'exemption :

- lorsque le titulaire du CPF décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son **compte professionnel de prévention** (C2P, ex-compte pénibilité) pour financer une **formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé** aux facteurs de risques professionnels couverts par le C2P (c. trav. art. L. 4163-8) ;
- lorsque le titulaire du CPF est un salarié, victime d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle** atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %, qui fait usage de l'abondement dont il bénéficie au titre de sa reconversion professionnelle (c. séc. soc. art. L. 432-12 et D. 432-15).

(Décret 2024-394 du 29 avril 2024, JO du 30)

III. Contributions à la formation professionnelle : précisions de l'URSSAF au sujet des mandataires sociaux

Dans une question/réponse en ligne sur son site Internet, le réseau des URSSAF indique que la rémunération des mandataires sociaux est soumise aux contributions à la formation professionnelle. Il s'agit d'une position opposée à celle momentanément adoptée fin 2023/début 2024 dans une précédente question/réponse, qui avait suscité de nombreuses interrogations avant d'être supprimée du site.

Dans la nouvelle Q/R (en ligne le 3 mai 2024, à l'heure où nous rédigeons ces lignes), il est indiqué :

Question : *Les rémunérations versées aux mandataires sociaux et aux stagiaires en milieu professionnel entrent-elles dans la base de calcul des contributions à la formation professionnelle ?*

Réponse : *Oui, ces rémunérations entrent dans cette base de calcul :*

- en ce qui concerne les mandataires sociaux : pour la totalité de leur montant ;
- en ce qui concerne les stagiaires en milieu professionnel : pour la part qui excède 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

À noter que la prise en compte de ces rémunérations devient obligatoire à compter de la période d'emploi de mai 2024 qui sera déclarée via la DSN du 5 ou du 15 juin 2024.

Concernant la phase d'incertitude, selon plusieurs revues juridiques, il convient de comprendre de la précision sur l'entrée en vigueur en mai 2024, que les entreprises qui auraient suivi la position prise par l'URSSAF dans la Q/R publiée fin décembre 2023/début 2024 et n'auraient ainsi pas soumis la rémunération de leurs mandataires sociaux aux contributions formations ne devraient donc pas faire l'objet d'un redressement à ce titre.

Il est important de rappeler que les mentions sur le site Internet des URSSAF étant dénuées de valeur juridique opposable, une position expresse de l'administration sur l'assujettissement de la rémunération des mandataires sociaux aux contributions formation et à la taxe d'apprentissage serait donc souhaitable.

Pour consulter la Q/R : <https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/formation-professionnelle.html>

IV. Congés payés et arrêt maladie : publication d'une fiche d'aide sur le code du travail numérique

Le ministère de Travail vient de republier sa fiche sur les congés payés et arrêt maladie sur le code du travail numérique. Celle-ci est mise à jour avec la nouvelle réglementation. Elle est également assortie de 3 infographies. Pour consulter la fiche : <https://code.travail.gouv.fr/information/acquisition-de-conges-payes-pendant-un-arret-maladie-les-nouvelles-regles>

V. BOSS : barème fiscal des indemnités kilométriques

Le bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) vient préciser dans une actualité du 19 avril 2024, que le barème fiscal des indemnités kilométriques, prévu par l'arrêté du 27 mars 2023 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, est maintenu pour 2024.

Pour rappel, il s'agit d'un outil utile pour les contribuables qui optent pour la déduction des frais réels lors de leur déclaration de revenus mais peut aussi impacter le remboursement des frais kilométriques dans les entreprises.

Effectivement, ce barème peut être utilisé par les entreprises lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles. L'indemnité forfaitaire kilométrique versée par son employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Pour aller plus loin : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites.html?displayTab=actualites-du-boss&filtreCategorie=/sites/systemsite/categories/actualites-du-boss/mise-a-jour-du-boss/frais-professionnels>

VI. VAE : publication d'un décret sur la composition du jury et la rémunération du salarié en congé pour VAE

Un décret du 10 avril 2024 donne des précisions relatives à la rémunération du salarié en congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE). De plus, le texte fixe les modalités de composition et de fonctionnement des jurys chargés de prononcer la VAE.

➤ Le décret simplifie la composition du jury de validation des acquis de l'expérience

Le décret apporte une simplification à la composition du jury.

En effet, le jury est composé conformément aux dispositions régissant le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle visés, et réunit au moins deux personnes, dont au moins une personne qualifiée au titre de la certification visée. La composition du jury de certification concourt à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Un président ou un responsable de jury est désigné parmi les membres. Il a voix prépondérante en cas de partage égal des voix.

Les membres du jury ne doivent entretenir ou avoir entretenu aucune relation professionnelle ou personnelle avec le candidat, ni avoir accompagné le candidat dans sa démarche de VAE.

➤ **Le décret précise la rémunération du salarié durant le congé de VAE**

Par ailleurs, le décret vient apporter des précisions relatives à la rémunération de ce congé, alignant la durée pendant laquelle le salarié doit être rémunéré à la durée du congé lui-même.

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience a droit, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 48 heures, continues ou discontinues, par validation.

(Décret n° 2024-332 du 10 avril 2024 relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience)

VII. Contrat de professionnalisation : suppression de l'aide exceptionnelle

Un décret publié au JO du 28 avril, supprime pour **les contrats conclus à compter du 1er mai 2024**, l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation.

En revanche, l'aide exceptionnelle n'est pas supprimée pour les contrats d'apprentissage, celle-ci doit, en principe, prendre fin au 31 décembre prochain.

(Décret n° 2024-392 du 27 avril 2024 portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation)

VIII. BOSS : Clarification sur la dispense des ayants-droits couverts par un contrat collectif et obligatoire

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS), dans une mise à jour du 19 avril, apporte une précision s'agissant de la dispense des ayants droit en matière de protection sociale.

Pour rappel, en principe, un salarié doit obligatoirement être affilié au régime de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise, sauf cas de dispense d'affiliation autorisés (c. séc. soc. art. R. 242-1-6). Néanmoins, le régime peut prévoir une dispense d'adhésion pour les salariés qui bénéficient déjà pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté, à la condition de le justifier chaque année.

Dans un récent arrêt du 7 juin 2023, la Cour de cassation avait considéré que la dispense d'affiliation pouvait jouer y compris si le régime obligatoire du conjoint prévoit l'affiliation des ayants droit à titre facultatif (cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-23743)

Le BOSS intègre donc cette nouvelle jurisprudence en son sein. Il vient donc préciser que les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire, peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire.

Pour la dispense d'affiliation dite facultative, le BOSS indique que l'acte de droit du travail peut limiter cette faculté de dispense aux ayants droit couverts à titre obligatoire par le régime d'accueil.

(Actualité BOSS du 19 avril 2024 ; BOSS, Protection sociale complémentaire, § 870, 01/05/2024)

IX. Publication du livret sur le plan des accidents du travail grave et mortel

La ministre de la Santé, du Travail et des Solidarités, a présenté le 29 avril 2024, aux membres du Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT), de nouvelles mesures de prévention venant enrichir le plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM).

Pour rappel, ce plan lancé il y a de 2 ans, vise à prévenir les principaux risques professionnels tels que le risque routier professionnel, les chutes de hauteur et l'utilisation de certaines machines.

Le plan mobilise plusieurs leviers complémentaires :

- **Des actions de sensibilisation et de formation**, notamment par l'enrichissement des cursus de formation, la mise en place pour tous les nouveaux embauchés d'un parcours de formation en santé et sécurité au travail, le déploiement d'actions de sensibilisation par les services de prévention et de santé au travail à destination des travailleurs intérimaires ou bien par l'adaptation des messages de prévention à destination des travailleurs détachés ;
- **Le renforcement des mesures de prévention** : surveillance du marché des équipements de protection et de sécurité, renforcement de l'évaluation des risques, information renforcée sur les aides à la prévention, généralisation de l'offre de couverture en santé au travail pour les travailleurs indépendants introduite par la loi du 2 août 2021, suivi des travailleurs intérimaires par les services de prévention et de santé au travail des entreprises utilisatrices, etc. ;
- **Le dialogue social**, en particulier par la mobilisation des branches professionnelles, de façon à adapter au mieux les actions mises en œuvre aux réalités professionnelles et des entreprises ;
- **Le développement des outils de connaissance et de suivi des accidents du travail graves et mortels**, pour mieux cibler les actions vers les secteurs et métiers les plus à risque, en améliorant notamment le partage d'information entre l'Etat et la sécurité sociale.

11 mesures ont ainsi été ajoutées au plan initial et seront mises en œuvre à partir d'avril 2024 :

1. **Mieux informer et outiller le réseau académique professionnel et les personnels en établissement** sur les enjeux de la santé et sécurité au travail des jeunes en formation professionnelle ;
2. **Développer les interventions du système d'inspection du travail** sur la santé et sécurité au travail auprès des jeunes en formation professionnelle ;
3. **Renforcer la mobilisation de la branche de l'intérim** en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires ;
4. **Mieux mobiliser les services de prévention et de santé au travail et les services de santé au travail agricoles** dans l'accompagnement des entreprises pour la réalisation et l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
5. Approfondir la connaissance sur les **malaises au travail** pour mieux les prévenir ;
6. Améliorer la connaissance des **conséquences des vagues de chaleur** sur la santé des travailleurs ;
7. Renforcer la **prévention des risques liés aux vagues de chaleur** ;
8. Poursuivre l'**accompagnement des entreprises** dans la prise en compte des risques liés aux vagues de chaleur ;
9. Déterminer des **indicateurs communs sur la sinistralité au travail** pour mieux communiquer sur les chiffres des accidents du travail graves et mortels ;
10. Mieux outiller le système d'**inspection du travail** en matière d'**information des victimes d'accidents du travail graves et mortels et de leur famille** ;

11. Mieux informer sur les **démarches à entreprendre** en cas d'accident du travail, notamment mortel, et sur les **dispositifs d'accompagnement** des victimes, de leur famille et du collectif de travail.

Pour plus d'informations : [Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels - Ministère du travail, de la santé et des solidarités \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/plan-pour-la-prevention-des-accidents-du-travail-graves-et-mortels)

X. JURISPRUDENCES

- **CSE : interdiction de fixer une condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles**

La Cour de cassation a récemment affirmé dans un arrêt, le caractère collectif des activités sociales et culturelles rendant illicite la mise en place d'une condition d'ancienneté par le CSE.

Plus précisément, les juges se fondent notamment sur l'article L.2312-78 du Code du travail qui énonce que « Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Par conséquent, la mise en place d'une condition d'ancienneté aurait pour effet de priver une partie du personnel du droit à ces avantages.

Néanmoins, la question de la modulation de ces avantages en fonction de l'ancienneté restait ouverte.

La Cour de cassation considère que la prise en compte de l'ancienneté entraînerait une différence de traitement entre les bénéficiaires qui devra alors être fondée sur des raisons objectives et pertinentes. La pertinence de cette condition d'ancienneté semble alors difficile à étayer. Par ailleurs, les salariés en CDD se trouveraient pénalisés alors que la loi leur garantit une égalité de traitement avec les salariés en CDI (de même que pour les stagiaires en application de l'article L. 124-16 du Code de l'éducation)

(Cass. soc. 3 avril 2024, n°22-16812)

- **Droit de retrait et retenue sur salaire**

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur la légitimité du droit de retrait exercé par un salarié.

Dans les faits, un salarié, programmé sur un vol fait valoir son droit de retrait. À la suite d'une retenue de salaire, il décide de saisir la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts.

Les juges du fond ne font pas droit à sa demande en dommages-intérêts, considérant qu'au regard de l'ensemble des précautions prises par l'employeur, le salarié ne pouvait se prévaloir d'une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

La Cour de cassation ne partage pas le raisonnement de la cour d'appel et casse l'arrêt, en estimant que celle-ci n'avait pas recherché si le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, indépendamment de l'existence d'un tel danger.

La haute juridiction vient donc rappeler les dispositions de l'article L. 4131-3 du Code du travail, qui prévoit qu'aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

(Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 mars 2024, n°22-20.649)