

Actu sociale

N° 93

Juillet 2024



SOMMAIRE

I.	Agenda social	2
II.	Transmission du relevé de points C2P : la date est modifiée pour 2024.....	6
III.	Publication du décret sur la prise en charge et le dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier	6
IV.	Scrutin de représentativité dans les TPE	7
V.	Mise à jour de la fiche « Effectif » du BOSS	8
VI.	Publication du décret sur les modalités d'affectation de la PPV sur un plan d'épargne ou de retraite et sur les avances sur intéressement et participation.....	10
VII.	Loi « partage de la valeur » : publication du dernier décret d'application	11
VIII.	Publication d'un décret sur la contre-visite médicale	13
IX.	Publication du premier décret d'application de la loi dite « immigration ».....	14
IX.	Signature d'une convention de partenariat entre l'OPCO 2i et la région Ile-de-France	17
X.	Emplois francs : la liste des quartiers prioritaires de la ville de métropole est toilettée	17
XI.	JURISPRUDENCES	18

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL –Août 2024	
Au plus tard le 5 août	➤ Employeurs de 50 salariés et plus Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en juillet 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 juillet. ➤ 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 juillet 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 juillet 2024. ➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement mensuel le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professionnels libéraux relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) et les avocats relevant de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Au plus tard le 12 août	➤ 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 juillet 2024.
Au plus tard le 16 août	➤ Employeurs de 50 salariés et plus : Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en août et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Employeurs de moins de 50 salariés :

Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de juillet.

Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de juillet.

➤ **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 juillet.

➤ **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 juillet 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 juillet 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 juillet 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 juillet 2024.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en juin 2024.

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2024**

Télépaiement du solde de liquidation de l'impôt sur les sociétés et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction du versement anticipé déjà effectué.

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

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en juillet 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 juillet 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 des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➤ Sociétés ayant prélevé, en juillet 2024, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).
Au plus tard le 20 août	➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).
Au plus tard le 26 août	➤ Contributions AGIRC-ARRCO Pour les employeurs payant leurs cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de juillet 2024.
Au plus tard le 31 août	➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2024 Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours
Dates variables Du 16 au 26	➤ Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires Déclaration et paiement au service des impôts des entreprises : -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 des taxes afférentes au mois de juillet 2024 ; -régime des acomptes provisionnels : -paiement de l'acompte sur le mois de juillet 2024 et remise de la déclaration correspondante ; -déclaration et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de juin 2024.

- [CCN Plasturgie :](#)

Extension :

Un arrêté du 28 juin 2024 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie, a été publié au JO du 8 juillet 2024 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000049895505>).

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la CCN de la plasturgie, les stipulations de :

- l'avenant n° 4 du 18 mars 2024 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/KALITEXT000049693747/?idConteneur=KALICONT000005635856&origin=list ;

- l'avenant n° 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 16 mars 2016 sur le positionnement des CQP plasturgie :
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000049869527/?idConteneur=KALICONT000005635856&origin=list ;

- l'avenant n° 2 du 18 mars 2024 à l'accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de la collecte de la contribution au financement du paritarisme dans la branche plasturgie auprès de l'association OPCA DEFI :
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000049869540/?idConteneur=KALICONT000005635856&origin=list

L'extension des effets et sanctions des avenants prend effet aux conditions prévues par lesdits avenants.

Pour plus de précisions sur ces avenants, n'hésitez pas à vous rapprocher du service juridique.

Négociations en cours :

- Egalité professionnelle
- Jours pour événements familiaux
- Prévoyance (ex article 36 sur les assimilés cadres)
- Jours pour carrières longues

- [CCN Caoutchouc](#)

Négociations en cours :

- Pénibilité
- CQP
- Classifications
- Jours pour événements familiaux

- [CCN Commerce de gros](#)

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

Pour rappel, les organisations syndicales au niveau des branches sont en cours d'élaboration de leur dossier pour le prochain cycle de représentativité. Merci de bien vouloir nous confirmer par retour de mail votre effectif au 31 décembre 2022.

II. Transmission du relevé de points C2P : la date est modifiée pour 2024

L'article D.4163-31 du Code du travail prévoit que l'organisme gestionnaire du compte personnel de pénibilité (C2P), à savoir l'Assurance Maladie-Risques Professionnels, transmet chaque année en juin aux titulaires de ce compte un relevé annuel de points.

Le décret n° 2024-588 du 25 juin 2024 vient modifier uniquement pour l'année 2024, cette date de transmission.

Ainsi pour cette année, l'information sera délivrée aux salariés par l'organisme gestionnaire avant le 30 septembre 2024.

(Décret n° 2024-588 du 25 juin 2024 modifiant pour l'année 2024 la date de transmission de l'information afférente au compte professionnel de prévention prévue à l'article D. 4163-31 du code du travail)

III. Publication du décret sur la prise en charge et le dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier

Un décret n° 2024-628 du 28 juin 2024 précise les conditions de prise en charge financière et de dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier.

Le texte distingue 2 cas de figure :

⇒ **Le cas où l'employeur est établi en France et la partie théorique de la formation réalisée dans un pays transfrontalier :**

Les règles de droit commun prévues pour le dépôt du contrat d'apprentissage par le Code du travail sont applicables. Cependant, une dérogation est prévue concernant le dépôt du contrat d'apprentissage transfrontalier : celui-ci doit **être transmis à l'OPCO EP (gestionnaire unique) dans les 5 jours ouvrables suivant sa conclusion**, accompagné des pièces justificatives prévues par la convention conclue entre la France et le pays frontalier.

Il s'agit d'une transmission qui peut se faire par voie dématérialisée.

L'OPCO EP procèdera ensuite à des vérifications de conformité.

A réception du contrat, l'OPCO EP vérifie qu'il satisfait aux conditions :

- Relative à l'âge de l'apprenti ;
- Relative au maître d'apprentissage ;
- Relatives aux procédures d'opposition à l'engagement d'apprentis, de suspension de l'exécution du contrat et d'interdiction de recrutement en alternance.

Si l'opérateur de compétences constate, le cas échéant après avoir été informé par l'une des parties au contrat d'apprentissage, par un autre opérateur de compétences ou par toute autre autorité ou administration, la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions ou de la contrariété des

stipulations du contrat à toute autre disposition légale, réglementaire, conventionnelle ou prévue par la convention conclue en application de l'article L. 6235-2, il refuse le dépôt du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties, ainsi qu'au centre de formation du pays frontalier. La notification peut être faite par voie dématérialisée (article D.6235-1 du Code du travail).

⇒ **Le cas où l'employeur est établi dans un pays transfrontalier et la partie théorique de la formation réalisée en France :**

Dans cette hypothèse, les règles de droit commun relatives au contrat d'apprentissage et au financement de l'apprentissage ne s'appliquent pas.

Par dérogation, l'OPCO EP statue sur la prise en charge financière, dans un délai de 20 jours, à compter de la réception du contrat d'apprentissage transfrontalier et des pièces justificatives précisées par la convention conclue entre la France et le pays frontalier.

Également, L'OPCO va procéder à un contrôle de conformité avant de valider ou non la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat d'apprentissage transfrontalier, accompagné des pièces justificatives précisées par la convention mentionnée à l'article L. 6235-2 :

- Satisfont aux conditions fixées par la convention conclue entre la France et le pays transfrontalier relatives aux certifications professionnelles éligibles à l'apprentissage transfrontalier ;
- Satisfont aux conditions prévues par l'article L. 6316-1 relatif à l'obligation de certification des organismes de formation par apprentissage, sous réserve que l'organisme de formation par apprentissage ne soit pas dispensé de cette obligation dans les conditions prévues à l'article R. 6316-9 ;
- Satisfont aux conditions prévues par l'article R. 6113-16 relatif aux habilitations pour préparer à la certification, le cas échéant. (Article D.6235-2 du Code du travail).

L'opérateur de compétences unique dépose le contrat d'apprentissage transfrontalier, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre chargé de la Formation professionnelle.

Si les conditions ne sont pas remplies, il peut refuser le dépôt.

Le décret du 28 juin 2024 est entré en vigueur le 30 juin 2024.

(Décret n° 2024-628 du 28 juin 2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier)

IV. Scrutin de représentativité dans les TPE

Pour mémoire, tous les 4 ans, le personnel des entreprises de moins de 11 salariés est appelé à voter en faveur du syndicat de son choix. Ce scrutin dématérialisé, organisé par les pouvoirs publics, permet aux salariés de ces très petites entreprises (TPE) de contribuer à la détermination des syndicats représentatifs au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel.

Un arrêté du 14 juin vient fixer le calendrier du prochain scrutin : les salariés des TPE seront ainsi appelés à voter du 25 novembre au 9 décembre 2024.

Par ailleurs, un décret du 20 juin 2024 modifie les modalités d'organisation du scrutin permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés. Il permet également à l'électeur de s'identifier sur le site internet dédié aux élections au moyen de son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, à des fins de consultation et, le cas échéant, de modification de ses données personnelles. En outre, il porte à 25 jours le délai

de recours gracieux encadrant les contestations relatives à l'inscription sur la liste électorale. Pour en savoir plus : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049757410>

(Arrêté du 14 juin 2024 relatif à la liste électorale et aux opérations électorales pour la mesure en 2024 de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés)

V. Mise à jour de la fiche « Effectif » du BOSS

Depuis le 1^{er} juillet 2024, la fiche Effectif du BOSS comprend un nouveau chapitre 7 consacré aux modalités particulières de décompte de l'effectif en matière de contributions au financement de la formation professionnelle (taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage comprise).

Remarque : il est important de préciser que le nouveau chapitre 7 présentant les modalités de décompte de l'effectif en matière de contributions au financement de la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage est en consultation publique.

Les remarques et questions peuvent être transmises jusqu'au 12 août 2024 inclus. Ces remarques doivent être formulées par courriel adressé à l'adresse suivante : boss@sante.gouv.fr. Seules les contributions signées seront examinées. Le nouveau chapitre 7, après éventuelles modifications, entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2024.

Ce chapitre comprend trois sections :

- une sur la **contribution à la formation** professionnelle ;
- une sur la **taxe d'apprentissage** ;
- une sur la **contribution supplémentaire à l'apprentissage**.

Au sujet de l'effectif en matière de contribution formation, le BOSS renvoie pour les modalités d'appréciation de l'effectif, les principes de calcul et les règles d'atténuation des effets de seuil aux précisions générales du BOSS en matière d'effectif « sécurité sociale ».

Cependant, pour la **taxe d'apprentissage**, le BOSS souligne que les règles de neutralisation des effets du franchissement de seuil à la hausse (moratoire de 5 ans) ne s'appliquent pas au seuil de 11 salariés, à partir duquel la taxe d'apprentissage est due sur la rémunération des apprentis. Autrement dit, les rémunérations versées aux apprentis sont donc soumises à la taxe dès le franchissement du seuil de 11 salariés.

Pour illustrer ces propos, le BOSS donne un exemple :

Exemple : *Une entreprise, qui emploie des apprentis, dont l'effectif est égal à :*

- 8 salariés pour 2022 (calculé à partir des données 2021) ;
- et 12 salariés pour 2023 (calculé à partir des données 2022) ;

est redevable de la taxe d'apprentissage sur les rémunérations versées à ses apprentis à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le BOSS propose un autre exemple :

Exemple : *Au cours de l'année 2023, un employeur emploie 3 salariés sur les mois de janvier à mars, puis 5 salariés sur le mois d'avril, puis 4 salariés sur les mois de mai à décembre (tous à temps plein) de sorte que l'effectif à prendre en compte pour l'année 2024 est égal à 3,83. Toutefois, le 15 mai 2024, à la suite d'une fusion, 10 salariés sont transférés au sein de la société qui*

employait déjà 4 salariés sur ce mois. Au 31 mai 2024, l'employeur emploie donc 14 salariés (tous à temps plein).

L'effectif à prendre en compte pour l'année 2024 est donc finalement,

- *de 3,83 du 1er janvier au 30 avril ;*
- *puis de 14 du 1er mai au 31 décembre.*

L'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage sur les rémunérations versées à ses apprentis à compter du 1er mai 2024.

Par ailleurs, le BOSS apporte des clarifications utiles concernant la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Il convient de distinguer deux séries de développement :

⇒ **Sur l'effectif :**

L'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Pour ce qui concerne les règles spécifiques à la CSA, le BOSS revient sur des règles déjà connues notamment :

- la période de référence (année au titre de laquelle la CSA est due, par dérogation aux règles « sécurité sociale ») ;
- les règles de décompte spécifiques aux entreprises de travail temporaire (ETT) ;
- l'application du dispositif de neutralisation de l'effet de seuil pendant 5 ans en cas de franchissement du seuil de 250 ou 2 000 salariés à la hausse.

Néanmoins, le BOSS confirme pour les nouvelles entreprises, que la règle du code de la sécurité sociale selon laquelle pour l'année de création du premier emploi (effectif au dernier jour du mois de la première embauche ; c. séc. soc. art. L. 130-1, I, al. 3) ne s'applique pas. Selon le BOSS, l'effectif déterminant l'assujettissement à la CSA au titre de l'année de création correspond à l'effectif moyen annuel de l'année civile de création, compte tenu des mois durant lesquels l'entreprise a eu au moins un salarié.

Exemple du BOSS : *Une entreprise est créée le 1er juillet 2023.*

Son effectif moyen annuel déterminant l'assujettissement à la CSA pour l'année 2023 est calculé sur la base de la moyenne des effectifs employés de juillet à décembre 2023.

Il en est de même en cas de modification juridique de l'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail en cours d'année N : seul est retenu l'effectif moyen annuel de l'entreprise, calculé au moyen des données mensuelles de l'année N.

⇒ **Le second développement est consacré au décompte d'alternants :**

Une précision est apportée concernant les salariés embauchés en CDI par l'entreprise à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Comme indiqué plus haut, ces salariés restent décomptés comme « alternants » pendant l'année suivant la date de fin d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (c. trav. art. L. 6242-1, II). Le BOSS précise que pour être pris en compte, le CDI doit prendre effet dès le lendemain de la date de fin du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou au plus tard dans les 7 jours calendaires suivant la fin du contrat.

Pour plus de précisions : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2024/juillet/effectif.html>

VI. Publication du décret sur les modalités d'affectation de la PPV sur un plan d'épargne ou de retraite et sur les avances sur intéressement et participation

➤ Affectation de la PPV sur un plan d'épargne ou de retraite :

La loi sur le « Partage de la Valeur » du 29 novembre 2023 donne la possibilité pour les salariés d'affecter tout ou partie de la PPV sur un plan d'épargne ou retraite. Cependant, pour mettre en place de manière concrète ce mécanisme, cela nécessitait la prise d'un décret d'application sur les modalités d'information des bénéficiaires quant à cette affectation. Le décret a été publié au JO du 30 juin.

Par conséquent, depuis le 1^{er} juillet, les entreprises disposant d'un plan d'épargne, ou d'un plan retraite doivent, au moment du versement de la PPV remettre à chaque bénéficiaire **une fiche distincte du bulletin de paie précisant** :

- le montant de la PPV attribué à l'intéressé ;
- s'il y a lieu, la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS ;
- la possibilité d'affectation de cette somme à la réalisation du ou des plans dont dispose l'entreprise ;
- le délai de demande d'affectation, qui est de 15 jours maximum à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, de cette fiche ;
- si la PPV est investie sur un plan, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement seront disponibles ainsi que les cas de déblocage anticipé.

Les bénéficiaires disposent donc **d'un délai maximum de quinze jours** à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, de cette fiche d'information, **pour formuler leur demande d'affectation au plan**.

➤ Avances sur intéressement ou la participation :

Par ailleurs, ce même décret précise les modalités permettant le versement d'avances sur l'intéressement ou la participation : à compter de l'information sur cette possibilité, les salariés disposent d'un un délai de 15 jours pour donner leur accord exprès pour bénéficier d'une telle avance. Dans ce cas, ils reçoivent une fiche d'information distincte du bulletin de salaire et comprenant des mentions obligatoires telles que le montant de l'avance, les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS, les modalités de remboursement à l'employeur lorsque les droits définitifs attribués à l'intéressé sont inférieurs à la somme des avances reçues, l'impossibilité de débloquer un trop-perçu affecté à un plan d'épargne salariale et la qualification de celui-ci en versement volontaire n'ouvrant pas droit aux exonérations sociales liées aux dispositifs, etc. (article D. 3348-2 du code du travail). **Pour plus de précisions, n'hésitez pas à vous rapprocher du service juridique d'Ucaplast.**

Enfin, le décret rehausse le plafond d'abondement des employeurs au PEE, passant de 2 % de 2 PASS – 1854,72 € en 2024 - au plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur - soit 3 000 € ou 6 000 € selon les situations.

Un dernier décret en Conseil d'État est attendu dans les prochains jours pour parachever la transposition de l'ANI sur le partage de la valeur.

(Décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise)

VII. Loi « partage de la valeur » : publication du dernier décret d'application

Pour rappel, la Loi Partage de la Valeur du 29 novembre 2023 transposant l'ANI du même nom conclu en février 2023 nécessitait, pour entrer pleinement en vigueur, deux décrets d'application. **Le second décret du 5 juillet 2024 a été publié au journal officiel du 6 juillet. Le texte précise les éléments** relatifs au partage de la valeur au sein de l'entreprise, relatifs aux seuils d'effectifs, à la base de données économiques, sociales et environnementale et aux plans d'épargne entreprise.

➤ Seuil d'effectif en matière de PPV

Le décret précise les modalités de calcul du seuil d'effectif de 50 salariés permettant de bénéficier du régime social et fiscal de faveur prévu pour la période 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026.

Pour rappel, ces entreprises versant des primes PPV aux salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 SMIC, bénéficient d'une exonération de CSG/CRDS. Les salariés quant à eux bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu.

Le décret précise que ce seuil d'effectif de 50 salariés est calculé « *selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale* ». Il s'agit donc de **l'effectif apprécié au niveau de l'entreprise sur l'année civile précédente selon les règles du droit de la sécurité sociale**.

En revanche, le dispositif d'effet de seuil, permettant de bénéficier d'un délai de 5 ans pour appliquer un franchissement à la hausse du seuil d'effectif est exclu pour ce dispositif. Ainsi, le franchissement de seuil fait perdre à une entreprise le bénéfice du régime d'exonération de manière immédiate, et non au bout de 5 ans.

➤ Expérimentation du partage de la valeur dans les entreprises d'au moins de 11 salariés

L'article 5 de la Loi prévoit, à titre expérimental, une obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur, pour les entreprises d'au moins de 11 salariés, réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% pendant 3 exercices consécutifs.

Cette obligation concerne donc les entreprises de 11 salariés jusqu'à moins de 50 salariés et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée prévue de 5 ans, sauf pérennisation.

Le décret précise là encore les modalités de calcul de l'effectif : le seuil d'effectif de 11 salariés se calcule selon les règles de décompte des effectifs posées par l'article L130-1 du Code de la sécurité sociale : **effectif apprécié au niveau de l'entreprise sur l'année civile précédente**.

Comme pour la PPV, le décret exclut l'application du gel des effets de seuil pendant 5 ans en cas de franchissement à la hausse du seuil de 11 salariés.

➤ Avance sur intéressement et participation : dernières précisions sur les modalités d'information des bénéficiaires

Le nouveau décret indique que l'accord de participation ou d'intéressement, qui prévoirait la possibilité de verser des avances, doit également contenir et préciser **les modalités de recueil de l'accord du salarié et l'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale ou son reversement intégral sous la forme d'une retenue sur salaire, en l'absence d'une telle affectation.**

Ces accords devront donc impérativement être modifiés si les entreprises veulent pouvoir user de cette faculté de verser des avances.

➤ **Nouveaux cas de déblocages en matière de participation et de PEE**

L'article R.3324-22 du Code du travail est modifié et complété pour prévoir donc 3 nouveaux cas permettant de débloquer les sommes à la participation et aux Plan d'Epargne Entreprise (PEE) de manière anticipée.

Il s'agit des cas suivants :

- L'affectation des sommes épargnées **aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale** mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- **L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité** auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

Dans cette hypothèse la demande de déblocage n'a pas à être présentée dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur et peut se faire à tout moment.

- **L'achat d'un véhicule** qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il **utilise l'électricité, l'hydrogène** ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - Il est un **cycle à pédalage assisté, neuf**, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route. » ;

Ces cas de déblocage entrent en vigueur :

- **Pour l'activité de proche aidant** : pour les demandes présentées après l'entrée en vigueur du décret (le 7 juillet 2024), la situation de proche aidant pouvant avoir débutée avant cette date d'entrée en vigueur ;
- **Pour les deux autres cas** : les sommes pourront être débloquentes pour les faits générateurs qui ont eu lieu après l'entrée en vigueur du décret (le 7 juillet 2024).

Attention ces cas de déblocages ne concernent pas les Plans d'Epargne Retraite.

➤ **BDESE : nouvelle information à intégrer**

L'article 2 de décret du 5 juillet 2024 insère une nouvelle information à communiquer dans le cadre de la BDESE. Cette information s'applique pour toutes les entreprises concernées par la BDESE soit les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans la section « *Fonds propres, endettement et impôts* », les informations relatives aux « *Impôts et taxes* » doivent désormais comprendre les **informations contenues dans le rapport relatif à l'impôt sur les bénéfices**.

Ce rapport doit être établi par toute société commerciale qui ne contrôle ni n'est contrôlée par une autre société (*C. com. art. L. 233-16 II et III*), qui a un établissement stable à l'étranger, et qui réalise, à la clôture de deux exercices consécutifs, un chiffre d'affaires net de plus de 750 millions d'€ (*C. com. art. L. 232-6 et D. 232-8-1*).

➤ **Augmentation du plafond des abondements de l'employeur au PEE en cas de versement unilatéral de l'employeur en vue de l'acquisition d'actions de l'entreprise**

Jusqu'à présent l'abondement de l'entreprise était, dans ce cas, limité à 8% du plafond annuel de sécurité sociale par année civile et par bénéficiaire.

Le décret du 4 juillet rehausse ce plafond à 16%.

(Décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise)

VIII. Publication d'un décret sur la contre-visite médicale

Après de longues années, un décret précisant les modalités et conditions de la contre-visite médicale diligentée par l'employeur, vient d'être publié au JO.

Pour rappel, l'article L.1226-1 du Code du travail prévoit que l'employeur, débiteur d'une obligation d'indemnisation complémentaire, peut faire procéder à une contre-visite médicale.

Un décret devait déterminer les formes et conditions de la contre-visite. Or, cette publication n'a jamais été réalisée et c'est la jurisprudence, au fur et à mesure des années, qui a posé les conditions de mise en œuvre de cette contre-visite.

Contre toute attente, le gouvernement vient de poser ces conditions en créant trois nouveaux articles : R.1226-10, R.1226-11 et R.1226-13 du Code du travail.

Le texte précise que le salarié communique à l'employeur, dès le début de l'arrêt de travail délivré, ainsi qu'à l'occasion de tout changement, son lieu de repos s'il est différent de son domicile et, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention "sortie libre", les horaires auxquels la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 peut s'effectuer.

La contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur. Ce médecin se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée.

La contre-visite peut s'effectuer à tout moment de l'arrêt de travail, au choix du médecin :

- **Soit au domicile du salarié, ou du lieu communiqué par ce dernier** : le médecin contrôleur peut s'y rendre sans délai de prévenance, en-dehors des horaires de sortie autorisée, ou pendant les horaires communiqués par le salarié en cas d'arrêt de travail « sortie libre »
- **Soit au cabinet du médecin** : dans ce cas le salarié est convoqué par tout moyen conférant date certaine. S'il ne peut pas se déplacer, il en informe le médecin en précisant les raisons.

Au terme de sa mission, le médecin informe l'employeur, soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail, soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, tenant notamment à son refus de se présenter à la convocation ou à son absence lors de la visite à domicile. L'employeur devra alors transmettre sans délai l'information au salarié.

(Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail)

IX. Publication du premier décret d'application de la loi dite « immigration »

Un des premiers décrets d'application de la Loi dite "Immigration" du 26 janvier 2024 (décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024), a été publié au JO du 16 juillet.

Le texte vient modifier le régime de la sanction administrative en cas d'emploi d'un salarié étranger sans autorisation de travail et durcit les conditions de délivrance des autorisations de travail.

Il précise également le mécanisme de « solidarité financière du donneur d'ordre ».

➤ **Modification du régime de la sanction administrative**

Jusqu'à présent, lorsqu'une entreprise employait un salarié étranger sans autorisation de travail, elle était passible, outre les sanctions pénales, d'une contribution spéciale dont le montant était fixé par l'OFII ainsi que d'une contribution forfaitaire correspondant aux frais de réacheminement du salarié étranger.

Ces deux contributions sont supprimées et remplacées à compter du 17 juillet 2024 (date d'entrée en vigueur du décret), par une amende administrative dont le montant sera fixé par le Ministre chargé de l'Immigration.

Le décret du 9 juillet 2024 précise que cette amende administrative s'applique dans les cas suivants :

- emploi ou conservation d'un travailleur étranger non muni d'un titre de travail l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;
- emploi ou conservation à son service d'un travailleur étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son titre de travail ;
- recours aux services d'un employeur d'un travailleur étranger non autorisé à travailler

Également, il est important de préciser que les nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de sanction relatives à des **faits commis antérieurement au 17 juillet 2024**, date d'entrée en vigueur du décret.

➤ **Montant de la nouvelle amende administrative**

Le montant de l'amende est au plus égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti (*soit 20 750 € depuis le 1er janvier 2024*).

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à 8 300 € (2 000 fois le taux horaire minimum) au lieu de 20 750 € lorsque l'employeur s'est acquitté des salaires et indemnités dus au salarié étranger (salaire et accessoires, indemnité égale à 3 mois de salaire en cas de rupture de la relation de travail, frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays de départ du salarié le cas échéant).

Il peut être également majoré en cas de réitération dans la limite de 15 000 fois ce même taux (*soit 62 250 € depuis le 1er janvier 2024*). Il y a réitération lorsque l'auteur de l'infraction a déjà fait l'objet d'une amende administrative dans les cinq ans précédant la constatation de l'infraction.

Le montant des frais d'éloignement du territoire français du salarié étranger sera fixé par arrêté et directement intégré au montant de l'amende administrative.

L'amende peut être prononcée autant de fois qu'il y a de travailleurs étrangers illégalement employés.

Pour rappel, cette sanction administrative s'ajoute aux éventuelles poursuites pénales qu'encourt l'entreprise.

➤ **Procédure de notification de l'amende**

Le ministère de l'Immigration notifie à l'entreprise par tout moyen conférant date certaine :

- qu'une amende administrative est encourue,
- que l'entreprise peut présenter ses observations dans un délai de 15 jours sur les faits qui lui sont reprochés,
- que l'entreprise peut demander une copie du procès-verbal d'infraction ou du rapport sur la base duquel ont été établis les manquements qui lui sont reprochés. Lorsqu'une telle demande est formulée, le délai de 15 jours pour présenter des observations court à compter de la date de réception du procès-verbal.

A l'expiration de ce délai, le Ministre décide, en tenant compte des éventuelles observations formulées par l'entreprise du montant de l'amende : la décision est motivée et notifiée à l'entreprise.

➤ **Autorisation de travail : durcissement des conditions de délivrance**

A compter du 1er septembre 2024, l'autorisation de travail ne pourra être accordée que si le demandeur remplit les conditions suivantes :

- Respecter les obligations sociales liées à leur statut ou à leur activité ;
- Ne pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour des infractions relevant du travail illégal, pour des infractions aux règles de santé et de sécurité au travail, pour aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France ou pour méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salariés ; l'administration ne doit pas avoir relevé de manquement grave de leur part en ces matières ;
- Ne pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour des atteintes à la personne humaine, pour faux et usage de faux mentionné et l'administration a relevé des manquements graves de leur part en ces matières.

Par demandeur, il convient désormais d'entendre l'employeur mais également le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'accueil (article R.5221-20 modifié du code du travail)

De plus, à compter du 1er septembre prochain, la demande d'autorisation pourra être refusée si l'administration constate une disproportion manifeste du projet de recrutement au regard de l'activité économique de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil.

Deux autres précisions sont enfin apportées :

- Lorsque la demande d'autorisation de travail concerne un apprenti dont l'employeur est établi hors du territoire national, accueilli dans une entreprise établie sur le territoire national pour compléter sa formation, elle devra être formulée par l'entreprise d'accueil.

- Lorsque la demande concernera un emploi saisonnier, le pétitionnaire devra fournir la preuve que le travailleur dispose, pour la durée de son séjour, d'un logement lui assurant des conditions de vie décentes.

➤ **Solidarité financière du donneur d'ordre**

La procédure de mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre est précisée et s'applique aux faits constatés depuis le 17 juillet 2024, date d'entrée en vigueur du décret.

Pour mémoire, la solidarité financière s'applique lorsqu'une juridiction correctionnelle a prononcé une décision définitive condamnant un donneur d'ordre (personne ayant eu recours sciemment aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler).

Elle correspond au paiement par le donneur d'ordre et par l'employeur du travailleur étranger non autorisé à travailler :

- du salaire et des accessoires du travailleur étranger ;
- le cas échéant, des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail ;
- des frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel le travailleur étranger est parti volontairement ou a été reconduit ;
- de l'amende pénale pour emploi ou conservation d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

La répartition des montants dus solidairement par le donneur d'ordre et l'employeur du travailleur étranger non autorisé à travailler est déterminée selon la proportion de l'étendue de leur relation professionnelle (valeur des travaux réalisés, services fournis, rémunération en vigueur dans la profession...).

Lorsqu'une juridiction pénale transmet au Ministère en charge de l'immigration une décision condamnant définitivement une entreprise pour emploi d'un étranger non autorisé à travailler, le Ministère peut décider de faire jouer cette solidarité financière.

Il doit alors informer le donneur d'ordre par tout moyen conférant date certaine :

- Que les dispositions de la solidarité financière peuvent lui être appliquée,
- Qu'il peut faire part de ses observations dans un délai de 15 jours,
- Qu'il peut également demander communication des PV et rapports établis lors de la constatation de l'infraction : dans ce cas le délai de 15 jours pour formuler les informations cours à compter de la réception des documents.

A l'issue de ce délai, le Ministère prend sa décision en tenant compte des observations éventuelles et notifie sa décision au donneur d'ordre ainsi qu'au directeur général de l'OFII.

(Décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 relatif à l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifiant les conditions de délivrance des autorisations de travail)

IX. Signature d'une convention de partenariat entre l'OPCO 2i et la région Ile-de-France

Le 28 mars 2024, la région Île-de-France et OPCO 2i ont signé une convention de partenariat afin de développer leur coopération concernant la formation professionnelle dans les métiers d'industrie. Cette convention est établie jusqu'au 28 mars 2027.

Les signataires de cette convention se sont engagés à renforcer et structurer leur partenariat au service des entreprises, des habitants et des territoires de l'Île-de-France. Ce partenariat portera notamment sur les domaines suivants :

- Le développement de l'apprentissage ;
- L'orientation tout au long de la vie ;
- La formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- La prospective et le lien avec l'Observatoire Compétences Industries.

Les axes se déclinent en fiches actions, dont la liste est prévisionnelle et non exhaustive. L'enjeu de la convention de partenariat est de partager une vision prospective commune sur l'évolution des métiers de l'industrie, de participer à l'attractivité des entreprises, et de favoriser l'égalité et la mixité professionnelle sur le territoire francilien.

X. Emplois francs : la liste des quartiers prioritaires de la ville de métropole est toilettée

Pour rappel, l'embauche d'un demandeur d'emploi, ou un adhérent au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) permet à l'employeur, sous certaines conditions, de bénéficier d'une aide dans le cadre du dispositif emploi francs.

Ce dispositif concerne les contrats (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) conclus jusqu'au 31 décembre 2024 (décret 2019-1471 du 26 décembre 2019, modifié). Pour un salarié à temps plein, l'aide est de (décret 2019-1471 du 26 décembre 2019, art. 6) :

- embauche en CDI : 5 000 €/an pendant 3 ans, soit un montant maximum de 15 000 € ;
- embauche en CDD d'au moins 6 mois : 2 500 €/an pendant 2 ans, soit un montant maximum de 5 000 €.

Régulièrement, il est revenu sur cette liste afin de l'agréments ou de l'affiner. Ainsi, elle avait déjà été actualisée au 1er janvier 2024 pour la métropole (décret 2023-1314 du 28 décembre 2023, JO du 29). Or, elle est de nouveau modifiée par un décret correctif publié au JO du 14 juillet 2024. A noter qu'il ne s'agit pas d'ajout de QPV mais « 40 corrections matérielles » (à savoir : 33 précisions sur la localisation communale des QPV, 3 erreurs sur l'orthographe et 4 dénominations du quartier prioritaire de la politique de la ville).

Pour l'outre-mer, la loi de finances pour 2024 a prévu une mise à jour des QPV, encore attendue, pour une entrée en vigueur en 2025 (loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, art. 219, JO du 30).

Vous pouvez en trouver la liste ici : [Savoir si votre adresse est située en quartier prioritaire de la politique de la ville \(QPV\) \(Outil de recherche\) | Service-Public.fr](#) (une fiche est aussi disponible sur les emplois francs à la même adresse).

(Décret 2024-806 du 13 juillet 2024, JO du 24)

XI. JURISPRUDENCES

➤ Obligation de sécurité de l'employeur face à des agissements sexistes

Dans un récent arrêt du 12 juin 2024, la Cour de cassation se prononce sur l'obligation de sécurité de l'employeur face à des agissements sexistes. Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour avoir tenu des propos à connotation sexuelle insultants, humiliants et dégradants à l'encontre de deux de ses collègues de sexe féminin. La cour d'appel considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, notamment car le salarié avait tenu, par le passé, des propos similaires à connotation sexuelle, insultants et dégradants, et que sa hiérarchie, qui en était informée, ne l'avait pas sanctionné.

La Cour de cassation ne partage pas le positionnement de la cour d'appel et rappelle qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et faire cesser notamment les agissements sexistes. Ainsi, « **le salarié ayant tenu envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, ce qui était de nature à caractériser, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement** ».

(Cass. Soc., 12 juin 2024, n° 23-14.292)

➤ Recours abusif au droit de retrait : le licenciement peut être prononcé

Récemment, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur la validité d'une autorisation administrative de licenciement accordée par l'inspection du travail à un employeur reprochant à son salarié protégé l'utilisation abusive de son droit de retrait.

En l'espèce, l'employeur d'un salarié, chauffeur livreur et élu du personnel, a sollicité l'inspection du travail en vue d'obtenir l'autorisation de licencier l'intéressé pour faute. En effet, l'employeur reprochait au salarié protégé d'avoir abusivement exercé son droit de retrait à deux reprises, les 4 et 8 janvier 2018, et de ne pas être venu travailler le 12 janvier suivant, sans justification. L'administration a considéré que ces éléments constituaient ensemble des faits d'une gravité suffisante justifiant le licenciement et a, par conséquent, fait droit à la demande d'autorisation formulée par l'employeur.

Le salarié considérait avoir exercé un droit de retrait légitime au regard de l'existence d'un danger grave et imminent résultant du fait que son employeur n'avait, la première fois, pas mis à sa disposition un pull et un tee-shirt en complément de sa veste et de son pantalon de protection et que, la deuxième fois, la tenue de protection mise à sa disposition était sale. Le salarié décide donc de saisir la juridiction.

Les juges du fond considèrent que le salarié n'avait pas de motif raisonnable de penser être exposé à l'existence d'un danger grave et imminent. De plus, ils ont estimé que l'utilisation abusive à deux reprises de son droit de retrait, combinée à son refus de venir travailler une journée sans motif légitime, était suffisamment grave pour justifier le licenciement pour faute du salarié protégé.

(Conseil d'Etat, 4ème - 1ère chambres réunies, 28/05/2024, 472007)

➤ Salarié en équipe de suppléance et majoration salariale

Le code du travail prévoit une majoration de 50 % pour les salariés affectés en équipe dite « de suppléance ». Dans une affaire jugée le 10 juillet 2024, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'un salarié qui, après son affectation en équipe de suppléance, contestait avoir donné son accord à l'intégration de la majoration de 50 %, due à ce titre, dans son salaire de base. Au contraire, son employeur estimait qu'il était rempli de ses droits, puisque l'avenant au contrat de travail avait prévu un passage de 35 h à 24 h par semaine avec maintien du salaire à temps plein.

Pour rappel : dans les industries ou les entreprises industrielles, il est possible de prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes, dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe (« équipes de suppléance ») (c. trav. art. L. 3132-16). Ce type d'organisation doit être mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par une convention ou accord collectif étendu (c. trav. art. L. 3132-16). L'accord doit comporter des dispositions particulières (c. trav. art. L. 3132-17). À défaut d'accord collectif, ce système peut être mis en place par autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique s'il existe (c. trav. art. L. 3132-18). Or, la rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une période équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise (c. trav. art. L. 3132-19).

Dans les faits, un salarié avait été engagé à temps plein (35 h/semaine) par la société Schindler en qualité de technicien de maintenance à compter du 25 avril 2013. Puis il avait été affecté, à compter du 2 août 2013, dans une équipe de suppléance dite « VSD » (vendredi, samedi, dimanche). À cette occasion, un avenant à son contrat de travail a été établi, prévoyant 24 h de travail par semaine (8 h par jour le vendredi, le samedi et le dimanche), la rémunération restant fixée par référence à ce que le salarié percevait auparavant dans le cadre d'un temps plein. Suite à la prise d'acte de son contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes. Il contestait notamment avoir donné son accord à l'intégration de la majoration légale de 50 % versée à l'équipe de suppléance dans son salaire contractuel.

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont rejeté la demande du salarié. Ils ont constaté que le salarié avait été affecté dans l'équipe de suppléance selon un avenant à son contrat de travail prévoyant une durée de travail de 24 heures par semaine pour une rémunération maintenue à temps plein et qu'il avait ainsi donné son accord à l'intégration de la majoration de 50 % dans son salaire contractuel.

(Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 23-11770 FD)

➤ L'action en nullité d'un accord par le CSE est limitée au champ de ses prérogatives

Pour rappel, les CSE ont pour mission de représenter le personnel, mais pas de négocier. Ils n'ont d'ailleurs pas à être consultés sur les projets d'accord collectif, leur révision ou dénonciation (c. trav. art. L. 2312-14).

Seuls les syndicats, qui ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail, peuvent agir en justice pour obtenir l'exécution des engagements résultant d'un accord ou d'une convention collective. Le CSE n'a pas qualité pour agir et, de façon plus générale, il n'a pas qualité pour intenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles (cass. soc. 14 décembre 2016, n° 15-20812, BC V n° 81).

En l'espèce, il était question de deux CSE d'établissement qui contestaient la légalité d'un accord collectif portant sur la gestion de l'ASC de restauration au sein de toute l'UES (donc les 17 établissements), conclu au sein de cette UES par les organisations syndicales représentatives dans ce même périmètre de l'UES.

La Cour de cassation précise qu'un CSE n'est pas pour autant dénué de toute possibilité d'action, en particulier il reste recevable à invoquer par voie d'action la nullité d'un accord collectif si cet accord viole ses droits propres (ses prérogatives légales). Mais cette action n'est ouverte que si le périmètre du CSE recouvre intégralement le périmètre de l'accord contesté. - Toutefois au regard de l'impact très important que la nullité fait encourir, puisque ce qui est nul est réputé n'avoir jamais existé et qu'un accord nul ne peut produire aucun effet (cass. soc. 9 décembre 2014, n° 13-21766, BC V n° 283), la Cour ajoute pour la première fois à notre connaissance une condition à cette action en nullité du CSE.

Or, le périmètre de chacun des deux CSE d'établissement ne couvrait donc pas l'intégralité du champ d'application de cet accord collectif, leur action en nullité est donc irrecevable. Concrètement, il semble possible d'en déduire que l'action en nullité aurait été recevable si tous les CSE d'établissement de l'UES avaient agi en justice ou si l'accord collectif n'avait porté que sur l'ASC restauration de ces deux établissements.

A noter : L'action en nullité a des conséquences radicales : ce qui est nul est réputé n'avoir jamais existé, un accord nul ne peut produire aucun effet. Alors que l'action en exception d'illégalité a des effets plus modérés puisque la reconnaissance de l'illégalité d'une clause d'une convention ou d'un accord collectif par voie d'exception d'illégalité la rend seulement inopposable à celui qui a soulevé l'exception. Ce qui explique une position différente de la Cour de cassation sur la 2^{ème} hypothèse (Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-16002 FPBR et n° 20-20077 FPB) : « Le CSE peut invoquer sous condition une illégalité par voie d'exception d'un accord collectif. »

(Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 22-19675 FPBR)

➤ **Dépassement non justifié du crédit d'heures de délégation : l'employeur peut-il se rembourser des heures excédentaires payées par retenue sur le salaire ?**

Pour rappel, les heures de délégation doivent être payées à l'échéance normale tant que le salarié reste dans la limite de son crédit d'heures, en vertu de la présomption de bonne utilisation qui y est attachée, même si elles sont prises en dehors des horaires habituels de travail. L'employeur peut contester en justice l'utilisation faite de ces heures, mais uniquement après les avoir payées (cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-26967, BC V n° 106). Il ne peut en aucun cas procéder à une retenue sur salaire. Seuls les juges peuvent condamner le salarié à rembourser des heures de délégation à l'employeur, après avoir constaté une utilisation non conforme au mandat (cass. soc. 13 décembre 2017, n° 16-14132 D ; cass. soc. 8 novembre 2023, n° 22-17330 D).

En revanche, s'agissant des heures de délégation prises au-delà du crédit d'heures, pour lesquelles ni la présomption de bonne utilisation, ni le paiement de plein droit ne sont applicables, l'employeur peut refuser de les payer et il appartient au salarié de justifier des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures, ainsi que de l'utilisation conforme des heures excédentaires avec sa mission (cass. soc. 16 décembre 2020, n° 19-19685 D).

Mais lorsque ces heures prises au-delà du crédit d'heures ont été payées par l'employeur, peut-il ensuite « se rembourser » par des retenues sur le salaire lorsque le salarié ne justifie pas de

circonstances exceptionnelles à l'origine du dépassement, et dans quelle limite ? Telle est la question qui s'est posée dans l'affaire jugée le 10 juillet 2024.

a Cour rappelle le principe de la compensation en cas d'avance en espèces (c. trav. art. L. 3251-3, limite du 1/10e du salaire net exigible). La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible. Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.

Pour la Cour de cassation, il en résulte que le paiement indu par l'employeur d'heures de délégation dépassant le crédit d'heures légal dont dispose le salarié en tant que délégué syndical, en l'absence de justification par le salarié des circonstances exceptionnelles autorisant ce dépassement du crédit d'heures de délégation, ne constitue pas une avance sur salaire.

Par conséquent, l'article L. 3251-3 du code du travail (retenues dans la limite du 1/10e du salaire net exigible), exclusivement relatif aux avances en espèces consenties au salarié, n'est pas applicable en la matière.

Dès lors, la compensation, opérée lors d'une retenue sur salaire par l'employeur, peut s'appliquer dans la limite de la fraction saisissable du salaire en application de l'article L. 3252-2.

La Cour de cassation en déduit que la retenue sur salaire pratiquée par l'employeur n'était pas illicite (il n'était pas nécessaire de saisir au préalable la justice), mais à la condition de respecter la fraction saisissable du salaire.

L'arrêt d'appel est cassé et l'affaire sera donc rejugée sur ce point.

(Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 23-11770 FD (1er moyen du pourvoi incident))