

# ACTU 06/2023

## SOMMAIRE

### TRANSPORT

- Un réseau de receleurs d'engins de chantier, de camions et d'utilitaires démantelé
- La FNTR dénonce le projet de réglementation européenne qui exclurait les biocarburants, pour répondre aux objectifs de décarbonation du transport routier
- Enjeux 2023 pour les transporteurs : l'enquête marché de la FFC livre ses résultats
- Les recettes des radars repartent à la hausse
- Mappy s'ouvre aussi aux professionnels du poids lourd
- Décarbonation du transport routier de marchandises : la feuille de route des organisations professionnelles est entre les mains du ministère des Transports
- Trois propositions en vue de l'instauration des Zones à faibles émissions
- Camions électriques : « Les financements et les aides actuellement disponibles sont encore insuffisants »
- Pénurie de conducteurs : l'IRU veut faire reconnaître les routiers qualifiés de pays extérieurs à l'UE
- IRU : « L'UE n'a pas à dicter les choix de marché des opérateurs privés »

### FORMATION PROFESSIONNELLE – ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- Solde de la taxe d'apprentissage 2023 : soutenez votre association, ASDM !
- Régularisation des déclarations relatives au solde de la taxe d'apprentissage 2022 en juin 2023
- Réforme du lycée professionnel : principales annonces touchant les entreprises
- C'est le moment de préparer la rentrée pour accueillir stagiaires et alternants

### GESTION

- Facturation électronique

- **JURIDIQUE**

Fin du contrat de concession du fait du constructeur

### HYGIENE-SECURITE-ENVIRONNEMENT - QUALITÉ

- Accueil des jeunes en formation : publication d'un aide-mémoire
- Certificat de conformité : vers la dématérialisation ?
- Prévention du risque routier en entreprise
- Passeport prévention : actualités

### SOCIAL Flash

- Publication du décret du 26 mai 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience inversée
- Évolution de la procédure de contrôle Urssaf
- Mise en œuvre de la journée de solidarité
- Prélèvement à la source et paye : incidence de la hausse du SMIC du 1er mai 2023 pour les apprentis et stagiaires

## **SOCIAL Jurisprudence**

- Débauchage des salariés de leur ancienne entreprise : gare à la concurrence déloyale
- Faut-il une compensation des jours fériés qui tombent sur un jour non-travaillé pour les salariés en 35 heures sur 4 jours ?
- Constatation de l'inaptitude professionnelle pendant l'arrêt maladie du salarié
- Temps d'habillage et de déshabillage

## **TRANSPORT**

### **Un réseau de receleurs d'engins de chantier, de camions et d'utilitaires démantelé**

Dans le cadre d'une affaire de réseau spécialisé dans le recel de camions, de véhicules utilitaires et d'engins de chantiers, 8 personnes ont été placées en garde à vue par le parquet de Pontoise, puis 4 d'entre elles en détention provisoire (Le Figaro).

L'affaire remonte à octobre 2022 quand le vol de deux poids lourds équipés d'une grue et stationnés autour d'une enseigne Leroy Merlin à Montsourt (Val-d'Oise) a été signalé. Les caméras de vidéosurveillance ont permis aux gendarmes de remonter et d'identifier une équipe d'individus au mode opératoire bien organisé.

Une fois les VUL, PL et autres engins de chantiers dérobés, les malfaiteurs faisaient appel à une société de recyclage de métaux pour les démonter et les maquiller, avant de les revendre sous une autre identité pour brouiller les pistes. 21 véhicules signalés volés ont été saisis, ainsi que plusieurs fusils, des armes de poing et de l'argent liquide.

### **La FNTR dénonce le projet de réglementation européenne qui exclurait les biocarburants, pour répondre aux objectifs de décarbonation du transport routier**

Atteindre la neutralité carbone et sortir de la dépendance aux énergies fossiles s'imposent de façon urgente. Toutefois ne limitons pas nos options à des technologies porteuses de promesses mais qui ne sont pas encore suffisamment matures et restent coûteuses pour nos finances publiques, à un moment critique pour l'économie européenne. En écartant les biocarburants dont le biométhane au seul profit de l'électrique et de l'hydrogène, l'Europe mettrait en péril la Transition Écologique sur le transport routier [Lire la suite...](#)

### **Enjeux 2023 pour les transporteurs : l'enquête marché de la FFC livre ses résultats**

En amont du prochain salon Solutrans (à Lyon 21-25 novembre 2023), une grande enquête marché intitulée « Professionnels du véhicule industriel et urbain, quels enjeux en 2023 ? » a été réalisée par Comexposium et la FFC (fédération française de la carrosserie) pour mieux cerner les attentes de la filière.

400 professionnels (dont 58% de transporteurs) ont répondu à un questionnaire en ligne sur 5 thématiques : leur confiance en l'avenir, les enjeux 2023, les motorisations actuelles et à venir, la formation, les ZFE et solutions.

D'abord, les professionnels répondent rester confiants dans l'avenir à plus de 73%, malgré un contexte de révolution des usages et des problématiques liées à l'utilisation des énergies (dont l'émergence des ZFE dans les principales villes de France d'ici 2025).

Sur le sujet de la motorisation des camions et utilitaires, la majeure partie du parc de véhicules détenue par les répondants est composée par le diesel (70%). Les biocarburants arrivent en seconde position (24%). La part de l'électrique est de 15%. Pour un avenir proche, c'est à 50% vers les biocarburants se tournent les professionnels.

Les besoins en formation sont en lien avec les enjeux principaux cités par les répondants : l'évolution des réglementations reste fondamentale à 46%. Les nouvelles énergies et l'écoconduite se placent non loin derrière, à 40%.

Avec les restrictions liées à la mise en place des ZFE et l'augmentation des flux, 46% des répondants s'intéressent à la solution des véhicules autonomes et presque 6% d'entre eux utilisent déjà le vélo cargo comme solution alternative à la livraison urbaine. Sur Solutrans 2023, un espace sera dédié à des solutions « derniers mètres »

## Les recettes des radars repartent à la hausse

En 2022, les recettes des radars se rapprochent de leur niveau record. Avec 707 millions d'euros de recette, selon les chiffres de la Cour des comptes, il semble donc bien que la période de disette des radars automatiques consécutive aux destructions massives durant la crise des gilets jaunes puis aux restrictions de circulation durant la période covid soit oubliée.

En effet, les amendes non majorées issues des radars automatiques ont augmenté de 8% par rapport à 2021... En ajoutant les recettes issues des amendes radars majorées estimées à plus de 200 millions d'euros, le record absolu de 1,01 milliard d'euros obtenu en 2017 se rapproche de plus en plus, calcule le site radars-auto.com. Et cela ne comprend pas les recettes des PV émises par les forces de l'ordre en 2022 (PV papier ou électroniques), dont le montant est de 1,167 milliard d'euros...

La tendance à la hausse devrait se poursuivre en 2023 avec la mise en place de nouveaux radars automatiques, notamment 200 radars autonomes supplémentaires, mais également le fonctionnement à plein régime des voitures radars privatisées et la hausse du taux de disponibilité des radars.

Près de la moitié des recettes (334 millions d'euros en 2022) passent dans les dépenses. Dont 45 millions qui ont servi à la maintenance des radars automatiques, ainsi que les coûts liés au vandalisme (réparations, remplacement des cabines, etc.) dont le montant n'a pas été communiqué.

## Mappy s'ouvre aussi aux professionnels du poids lourd

Pour adapter sa recherche d'itinéraires aux utilitaires et poids lourds, notamment, et obtenir un coût de trajet (carburant, péage) spécifique à ces véhicules en fonction de leur gabarit, Mappy a enrichi son moteur d'itinéraire de la fonctionnalité gratuite « Mon véhicule ». Les conducteurs routiers pourront bien sûr toujours y trouver les Relais Routiers sur leur itinéraire, avec une fiche pour chacun.

## Décarbonation du transport routier de marchandises : la feuille de route des organisations professionnelles est entre les mains du ministère des Transports

Les organisations patronales du transport routier de marchandises (FNTR, TLF et OTRE) ont remis au gouvernement leur feuille de route sur la vision qu'elles ont de la transition énergétique du transport routier de marchandises. Dans ce plan d'action prévu par l'article 301 de la Loi Climat et Résilience, elles insistent notamment sur la nécessité de s'appuyer sur un mix d'énergies décarbonées adapté aux spécificités des différentes catégories de véhicules et d'usages pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Leurs conclusions très détaillées sont [à lire ici](#).

C'est à la demande initiale des transporteurs que ces travaux ont été réalisés : pour y répondre, le ministère des Transports a organisé une « Task-Force » transition énergétique sur une période de 18 mois (de janvier 2021 à juin 2022), qui a donné lieu à une large concertation entre transporteurs, constructeurs et énergéticiens. Ils avaient comme base de travail les hypothèses de capacité de production de véhicules par type d'énergie telles qu'elles avaient été établies en mars 2020 dans Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC 3).

## Trois propositions en vue de l'instauration des Zones à faibles émissions

Le ministre Clément Beaune a réuni cette semaine les membres du comité de coordination nationale des ZFE-m lancé en janvier dernier. De son côté, l'Union TLF lui a présenté ses trois propositions :

Définir un calendrier partagé prenant en compte les capacités techniques et technologiques = pas d'interdiction des véhicules Crit'Air 2 avant 2030 au moins.

Etablir une liste nationale de référence des dérogations pour davantage d'harmonisation.

Publier un recueil des bonnes pratiques des collectivités locales en matière d'aides / d'incitations à la transition et valoriser les démarches de décarbonation des flottes déjà engagées par les acteurs de la logistique.

Dans la perspective du prochain rendez-vous avec le ministre Christophe Béchu en juillet, les voies permettant d'atteindre ces objectifs doivent être identifiées concrètement, selon TLF, avec l'Etat et les collectivités locales. TLF a listé [ses 10 propositions à consulter ici](#).

## Camions électriques : « Les financements et les aides actuellement disponibles sont encore insuffisants »

La Csiam (Chambre syndicale des importateurs d'automobiles et de motocycles) part d'un constat : l'industrie des camions, bus et cars est européenne, avec un avantage technologique et commercial qui place les constructeurs européens en position de force sur le marché mondial.

Selon l'ACEA, l'Europe compte 52 usines d'assemblage de camions, qui ont produit 470 388 camions au sein de l'Union européenne en 2021. 52% des camions lourds assemblés aux États-Unis s'approvisionnent désormais dans des usines appartenant à des entreprises européennes, basées sur une technologie européenne.

Les constructeurs européens commercialisent déjà des véhicules électriques pour l'ensemble des besoins du transport de marchandises et de voyageurs. Pour les aider à affronter le défi de la décarbonation du transport, ils ont besoin d'un cadre juridique stable, basé sur les prévisions partagées par tous les acteurs, et de mettre en place un ensemble de mesures d'accompagnement efficaces.

« En France, précise la Csiam, des constructeurs tels que Daimler, Iveco, Scania et Volvo Group produisent 85 000 véhicules sur le sol français. Ces fabricants soutiennent l'économie locale en créant des emplois (17 800 existants) et en stimulant la croissance industrielle ». Tous sont engagés dans une transition vers des véhicules électriques. Leurs projections d'immatriculations de véhicules neufs électriques de plus de 7,5 t s'établissent à 14% en 2025 et à 50% en 2030 (parc roulant actuellement : 446 000 unités, dont 62 440 électriques en 2025 et 223 000 en 2030).

Les camions électriques et à hydrogène coûtent entre 2 et 3 fois plus chers que leurs équivalents thermiques. Mais en tenant compte du TCO (coût total de possession), du cycle de vie des véhicules et de l'ensemble des paramètres (achat, revente, carrosserie, coût de l'énergie, maintenance, infrastructures de recharge, etc), l'écart de coût avec les camions diesel se réduit de plus en plus, estime la Csiam.

« Les financements et les aides actuellement disponibles sont encore insuffisants pour accélérer pleinement la transition vers l'électrification du parc de véhicules. Les appels à projet de l'Ademe, comme le dernier annoncé de 60 millions d'euros, vont dans le bon sens, mais ils permettent de financer au maximum quelque 500 camions. Les critères d'obtention de ces aides sont différents et les entreprises n'ont pas toujours l'information nécessaire, ce qui rend les dossiers fastidieux à constituer ».

La Csiam souligne enfin les différences de subventions en Europe, qui peuvent être défavorables à la France. Par exemple, en Allemagne, la subvention la plus élevée pour un véhicule électrique est de 360 000 euros, contre 160 000 en Belgique et 190 000 en Espagne. En Norvège et en Suède, les aides sont également très avantageuses. « Un système de subvention simple, inscrit dans la durée (...) faciliterait, pour l'ensemble des acteurs, leur implication dans la décarbonation ».

Avec en outre le travail à faire sur les carburants alternatifs et les projets de stations multi-énergies, le défi de la décarbonation du transport de marchandises est colossal, martèle la Csiam, qui insiste sur deux choses : d'une part le besoin absolu d'un cadre réglementaire stable, basé sur les prévisions partagées par le secteur.

D'autre part un accompagnement sous la forme de planification et d'aides pour l'installation des bornes de recharge pour les véhicules industriels, ainsi qu'un taux de TVA réduit pour l'électricité à usage professionnel et l'extension du bouclier tarifaire à la mobilité électrique pour les gestionnaires de poids lourds.

## **Pénurie de conducteurs : l'IRU veut faire reconnaître les routiers qualifiés de pays extérieurs à l'UE**

Constatant qu'il manque à l'Europe quelque 600 000 conducteurs de bus et de camions, et que cette pénurie devrait atteindre près de 2 millions d'ici 2026 si les tendances actuelles se poursuivent, l'IRU (Union internationale des transports routiers) a la volonté de faciliter la reconnaissance des qualifications au-delà des frontières et d'attirer des travailleurs qualifiés de l'extérieur de l'Union européenne.

Pour cela, l'IRU appelle à la révision de la directive européenne afin de créer un véritable cadre pour attirer, former et échanger des permis de conduire et des certificats de compétence professionnelle de pays tiers tout en garantissant le plein respect des droits des conducteurs de pays tiers.

## **IRU : « L'UE n'a pas à dicter les choix de marché des opérateurs privés »**

Au moment de faire leur choix en termes de camion « propre », les transporteurs devraient pouvoir choisir parmi les options disponibles sur un marché libre, estime l'IRU, qui préconise que l'initiative Greening Corporate Fleets (verdissement des flottes) programmée par la Commission européenne devra inciter les opérateurs de transport à acheter des véhicules zéro émission, et non les y forcer, d'autant qu'il s'agit d'investir des capitaux privés.

## **FORMATION PROFESSIONNELLE – ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS**

### **Solde de la taxe d'apprentissage 2023 : soutenez votre association, ASDM !**

>> Les nouveautés sur la collecte du solde TA

Nous vous l'annonçons dans nos récentes communications, vous pouvez procéder, depuis le 25 mai 2023, date d'ouverture de la plateforme [SOLTéA](#), à la répartition du solde de votre taxe d'apprentissage.

À partir de cette année, le règlement du solde TA se fait auprès de l'URSSAF. La caisse des dépôts et consignations - CDC, mandatée par l'État pour garantir la répartition du solde de taxe d'apprentissage, a créé et gère pour ce faire cette nouvelle plateforme SOLTéA.

3 changements majeurs sont à retenir :

1 - La répartition du solde de TA se fait exclusivement via le [portail SOLTéA](#). Il n'est donc plus possible de verser ce solde directement aux établissements et organismes bénéficiaires.

2 - Vous pouvez faire vos choix d'affectation du solde TA du 25 mai au 07 septembre 2023. Deux vagues sont prévues :

1<sup>ère</sup> phase d'affectation, du 25 mai au 06 juillet : si vous validez vos répartitions dans votre espace employeur SOLTéA dans ce 1<sup>er</sup> laps de temps, les établissements bénéficiaires recevront les premiers versements dès le 15 juillet.

2<sup>ème</sup> phase d'affectation, du 07 juillet au 07 septembre : si vous décidez de finaliser vos choix lors de ce 2<sup>ème</sup> laps de temps, les établissements bénéficiaires recevront les versements le 15 septembre.

passé le 07 septembre, tous les fonds non répartis par les employeurs seront reversés aux établissements sur une base de répartition qui sera fixée prochainement par décret.

3 - L'affectation du solde se fait aujourd'hui en pourcentage et non en valeur numéraire (euros). Pourquoi ? Les fonds disponibles sont inconnus jusqu'à fin juin par la CDC. De plus, des frais de gestion seront prélevés par les deux organismes responsables du solde TA, URSSAF et CDC.

>> Pourquoi verser une part de votre solde TA à l'ASDM ?

Votre association, ASDM, est habilitée à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage à hauteur de 30 %. En lui attribuant cette part, vous favorisez la promotion des métiers et des formations en maintenance des matériels de construction, de manutention, agricoles et d'espaces verts, sur l'ensemble du territoire français.

L'ASDM se mobilise en effet activement pour :

donner de la visibilité à vos métiers et aux formations qui y préparent : elle mène des actions de communication et participe à des événements bénéficiant d'une forte couverture médiatique, comme les WorldSkills, LA compétition des métiers, le Concours général ou encore le Mondial des métiers ; représenter votre profession auprès des établissements de formation et du ministère de l'éducation nationale ; suivre le nombre d'apprentis et d'élèves en formation à vos métiers via l'enquête annuelle des effectifs.

Nous vous conseillons vivement, par ailleurs, de concentrer votre soutien en versant les 70% restants aux établissements de votre région proposant les formations en maintenance des matériels de construction et de manutention indispensables à votre entreprise. Nous vous rappelons que seuls peuvent bénéficier du solde de taxe les formations sous statut scolaire, l'apprentissage étant quant à lui financé par la part principale de votre taxe d'apprentissage. Afin de vous faciliter la recherche, nous avons recensé pour vous l'ensemble des établissements formant à maintenance des matériels de construction et de manutention habilités à bénéficier de votre solde : liste des établissements.

>> Comment retrouver l'ASDM sur la plateforme SOLTéA ?

Choisissez l'ASDM comme établissement bénéficiaire du solde de taxe d'apprentissage sur la plateforme SOLTEA. Pour cela, il vous suffit de :

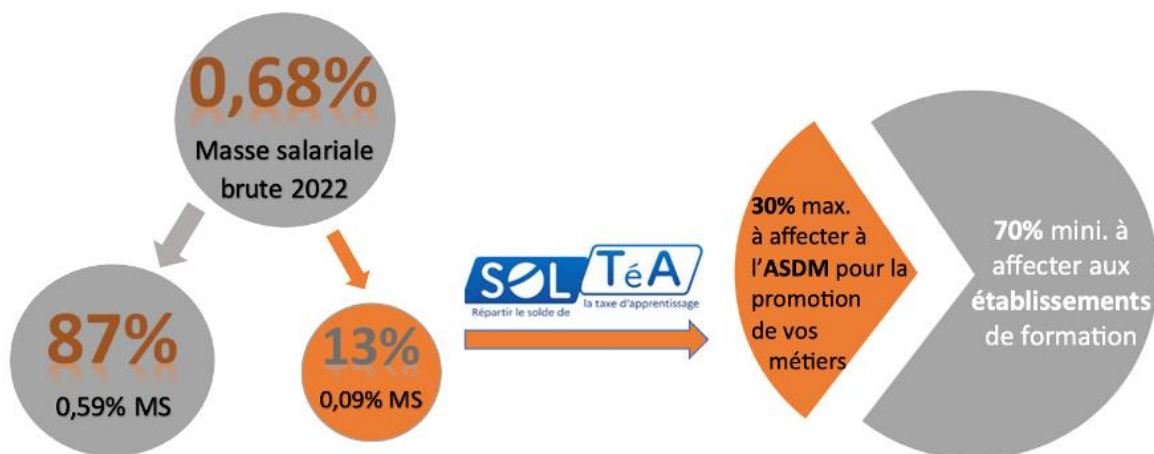
vous munir de vos identifiants pour accéder à la plateforme SOLTEA (ils vous ont normalement été communiqués dès le mois de mars),  
convertir le montant de votre solde en pourcentage (30%)  
sélectionner l'association ASDM que vous retrouverez via le moteur de recherche de SOLTéA grâce aux informations suivantes :

Raison Sociale : ASDM - Association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels agricoles, de construction, de manutention et d'espaces verts  
SIRET : 453 350 928 000 17

Adresse : 6 Bd Jourdan, 75014 Paris

Pour toute question concernant la plateforme SOLTéA, des [tutoriels](#) et une FAQ sont mis à disposition sur la plateforme [SOLTéA](#) et régulièrement actualisés. Une assistance téléphonique est également disponible 09 70 80 98 63, du lundi au vendredi, de 9h00 à 17h00 (appel non surtaxé).

>> Rappels généraux sur la taxe d'apprentissage...



la taxe d'apprentissage, qui représente 0,68% de votre masse salariale brute 2022, se répartit en 2 parts :

87%, la "part principale" (anciennement "quota"), est destinée aux CFA, les 13% restants constituent le "solde" de taxe d'apprentissage" (anciennement "barème") et peuvent être versés aux organismes habilités à percevoir ce solde dont l'association ASDM fait partie.

Les établissements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ne sont pas redevables du solde de la taxe d'apprentissage.

L'affectation du solde de la taxe d'apprentissage n'est pas une obligation. Il est toutefois important pour votre entreprise de faire bénéficier de cette taxe les établissements selon votre stratégie RH/business. L'une des particularités de cet impôt est en effet la possibilité pour les employeurs de flécher ces fonds vers des actions en cohérence avec leurs besoins.

Si vous ne procédez pas vous-même à l'affectation, pensez à communiquer vos choix au bon interlocuteur (en interne ou votre cabinet comptable selon le cas).



Les versements ne se faisant plus directement auprès des établissements bénéficiaires, ceux-ci n'ont plus à émettre des reçus libératoires.

Seuls les versements en nature ne se font pas via la plateforme SOLTÉA.

Pour plus de détails, retrouvez le [webinaire DLR : La taxe d'apprentissage en 2023](#)

## Régularisation des déclarations relatives au solde de la taxe d'apprentissage 2022 en juin 2023

La régularisation de la déclaration du solde de la taxe d'apprentissage effectuée dans la DSN d'avril dernier (exigible en mai 2023) doit être faite à échéance de juin 2023.

Pour cette première année de mise en œuvre du transfert aux URSSAF de la déclaration et du paiement de la taxe d'apprentissage, les employeurs ont dû leur déclarer et payer le solde de la taxe d'apprentissage (0,09 % hors Alsace-Moselle) dans la DSN d'avril, exigible le 5 ou le 15 mai. Il convenait de déclarer ce solde sur chacun des établissements de l'entreprise.

Certains employeurs ont pu ne pas déclarer à temps le solde de la taxe d'apprentissage 2022 (au 5 ou 15 mai 2023), ou bien le faire avec des "anomalies", par exemple s'ils ont déclaré un montant de déductions supérieur au solde de la taxe d'apprentissage.

Dans ce cas, les employeurs concernés doivent régulariser leur situation à échéance du 5 ou 15 juin 2023 en régularisant sur la période déclarée du mois d'avril.

## Réforme du lycée professionnel : principales annonces touchant les entreprises

Le 4 mai 2023, le Président de la République a annoncé une réforme des lycées professionnels ayant pour vocation de faire de la voie professionnelle une « *voie d'excellence* ».

Cette réforme s'articule autour de 3 grands axes :

mieux accompagner chaque lycéen professionnel et lutter contre le décrochage, faire du lycée professionnel un choix d'avenir pour toute notre économie, donner à l'équipe éducative les moyens pour agir.

Parmi les 12 mesures présentées, 5 concernent principalement les entreprises :

Création d'un bureau dédié à la relation aux entreprises dans chaque lycée

Il s'agit de créer dans chaque lycée professionnel, dès la rentrée 2023, un bureau dédié aux relations avec les entreprises.

Ces bureaux (2 100 au total) permettront :

d'ouvrir un réseau professionnel aux jeunes qui n'en ont pas,  
de créer un point d'entrée pour chaque entreprise du territoire,  
d'assurer la mise en place et le suivi des partenariats avec les acteurs du territoire,  
d'organiser les temps de stage et d'alternance,  
de permettre aux professionnels de participer aux activités de l'établissement et aux parcours de formation des jeunes,  
de participer à la préparation des évolutions de l'offre de formation.

Modernisation des diplômes existants et création de formations adaptées aux métiers d'avenir  
Le gouvernement prévoit, en fonction des métiers recherchés par les entreprises, de :

créer de nouveaux diplômes afin de répondre aux nouveaux métiers émergents, ouvrir de nouvelles formations selon les besoins et fermer les formations "non insérantes" d'ici la rentrée scolaire 2026.

Création de formations de niveau BAC+1  
Il est prévu de créer, pour chaque baccalauréat professionnel, une "spécialisation professionnelle", permettant d'offrir :

aux élèves la possibilité de poursuivre leurs études et d'accroître leurs chances d'être recrutés,  
aux entreprises l'opportunité d'entrer en contact avec les jeunes ayant vocation à devenir de futurs candidats au recrutement.

Institution d'une gratification aux stagiaires de la voie professionnelle  
L'État institue et prend en charge une gratification pour toutes les périodes de stages obligatoires de la voie professionnelle. Les entreprises n'auront donc rien à verser aux stagiaires concernés (*sauf à vouloir, par exemple, accroître leur attractivité par ce biais...*).

Un élève en CAP effectue entre 12 et 14 semaines de stage en deux ans. Un lycéen ayant obtenu un baccalauréat professionnel a effectué entre 18 et 22 semaines de stage.

Ainsi, la gratification des lycéens professionnels sera de :

50 € par semaine en 1<sup>ère</sup> année de CAP et en 2<sup>nde</sup> BAC PRO, soit 300 € au total sur l'année ;

75 € par semaine en 2<sup>ème</sup> année de CAP et en 1<sup>ère</sup> BAC PRO, soit 600 € au total sur l'année ;

100 € par semaine en terminale BAC PRO, soit une allocation de stage comprise entre 600 et 1 200 € au total sur l'année, selon le nombre de semaines de stages effectuées.

Augmentation des durées des stages en entreprise pour certains élèves  
Les élèves qui envisagent une insertion directe dans l'emploi dès l'obtention du diplôme verront la durée des stages augmentée de plus de 50 %.

Plus généralement, tous devront réaliser six semaines minimum de stage durant l'année de terminale. Le temps de stage sera ainsi de 6 à 12 semaines au total selon le projet de l'élève. Cette disposition s'appliquera dès la rentrée 2023 aux élèves qui entreront en classe de 1<sup>ère</sup>.  
**CONCRÈTEMENT**, dès la rentrée de septembre 2023, il va donc être capital pour vos entreprises :

de se rapprocher des lycées professionnels de votre territoire formant à vos métiers afin de vous faire connaître des bureaux dédiés,  
d'exprimer auprès desdits bureaux vos besoins en formation afin d'impacter, dans la mesure du possible, l'offre de formation.

[Liste des lycées professionnels maintenance des matériels de construction et de manutention](#)

## **C'est le moment de préparer la rentrée pour accueillir stagiaires et alternants**

Vous recherchez des techniciens ? Vous devez organiser le renouvellement progressif de vos équipes d'atelier (départs en retraite, turnover, développement ou surcroît d'activité...) ? Alors, n'hésitez plus et contactez vite, avant les vacances d'été, les écoles de formation à la

maintenance des matériels de construction et de manutention (MMCM), lycées professionnels et centres de formation d'apprentis. Envoyez-leur vos annonces pour accueillir à la rentrée dans votre entreprise des jeunes en stage et/ou en alternance, positionnez-vous en vue de la mise en place des futurs bureaux dédiés aux relations avec les entreprises (voir l'article précédent) et préparez ainsi « la relève » !

### [Liste des établissements maintenance des matériels](#)

Nous vous rappelons que pour vous accompagner dans vos recherches de nouveaux profils et vos futurs recrutements, DLR et ses partenaires constructeurs EVOLIS et SEIMAT, ont également développé pour vous un module Emploi réservé à nos adhérents respectifs. Mis gratuitement à votre disposition sur le site de présentation des métiers et formations de la maintenance des matériels de construction et de manutention, [www.3MTPM.com](http://www.3MTPM.com), vous pouvez dès aujourd'hui y déposer l'ensemble de vos offres. Offres d'emploi bien sûr, mais également d'alternance et de stage, que ce soit sur des postes techniques ou pour les autres services de votre entreprise (commercial, magasin, administratif).

Alors, n'attendez plus et, si vous ne l'avez déjà fait, rejoignez vos nombreux confrères qui utilisent déjà ce service en vous connectant dès à présent sur <https://www.3mtpm.com/espacepro/job/>.

## GESTION

### Facturation électronique

Le portail de la transformation numérique des entreprises (<https://www.francenum.gouv.fr/>) propose tout un ensemble d'éléments de compréhension et de mise en œuvre de la facturation électronique entre entreprises qu'elles vont devoir obligatoirement mettre en place très bientôt.

Une obligation, mais aussi des opportunités pour les TPE-PME.

Les grandes lignes de la réforme de la facturation électronique et de la transmission des données de transaction et de paiement répondent à 4 objectifs-clés :

1. Renforcer la compétitivité des entreprises grâce à la diminution de la charge administrative de création, d'envoi et de traitement des factures au format papier ainsi qu'à la sécurisation des relations commerciales.
2. Faciliter les déclarations de TVA par le pré-remplissage.
3. Lutter contre la fraude fiscale et diminuer l'écart de TVA au moyen de recoupements automatisés.
4. Permettre la connaissance au fil de l'eau de l'activité des entreprises afin de favoriser un pilotage fin des actions du gouvernement en matière de politique économique.

On les retrouve ici : <https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/pilotage-de-lentreprise/dematerialisation-des-documents/facturation-electronique#fiches> (le site a été remis à jour le 10 mai dernier)

En complément, voici 9 fiches thématiques d'information à destination des TPE élaborées par la Direction générale des finances publiques dans le cadre du Panel PME : [https://extranet.dlr.fr/sites/extranet.dlr.fr/files/2023-06/Fiches\\_facturation\\_electronique.pdf](https://extranet.dlr.fr/sites/extranet.dlr.fr/files/2023-06/Fiches_facturation_electronique.pdf)

FICHE 1 - Que va-t-il se passer pour mon entreprise en matière de facturation ?

FICHE 2 - Mon entreprise sera-t-elle obligée de facturer électroniquement ?

FICHE 3 - À partir de quelle date mon entreprise doit-elle être prête à recevoir des factures électroniques ? Et à en émettre ?

FICHE 4 - Quelles sont les premières étapes pour mon entreprise en matière de facturation électronique ?

FICHE 5 - Quelle documentation est disponible ? Où trouver de plus amples informations ?

FICHE 6 - À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, comment mon entreprise va-t-elle recevoir les factures électroniques de mes fournisseurs ?

FICHE 7 - Transmission des données de transaction (e-reporting des données de transaction) : mon entreprise est-elle concernée ? Quand, quoi et comment ?

FICHE 8 - Transmission des données de paiement (e-reporting de paiement) : mon entreprise doit-elle transmettre les données de paiement sur toutes les opérations qu'elle réalise (achat/vente, prestations de service/livraisons de biens) ?

FICHE 9 - De quel équipement / logiciel mon entreprise aura-t-elle besoin pour la facturation électronique et/ou le e-reporting ?

## JURIDIQUE

### Fin du contrat de concession du fait du constructeur

Aux termes de l'article L. 442-1- II du Code de commerce, engage sa responsabilité le constructeur qui met fin à une relation commerciale établie, même en l'absence de contrat écrit, sans respecter un préavis écrit suffisant au regard de l'ancienneté de la relation et de la proportion que représentent ses ventes dans le CA de son partenaire/distributeur.

La jurisprudence considère que le préavis doit être d'environ un mois par année d'ancienneté. En l'absence d'un courrier confirmant la volonté de mettre fin à la relation commerciale, le préavis ne court pas.

Des éléments mis en avant par un distributeur, tels que la satisfaction des clients, l'embauche supplémentaire de personnel, l'investissement dans du matériel de diagnostic (sauf si cet investissement est récent et représente des sommes importantes) ne permettent pas d'engager la responsabilité du constructeur, dès lors qu'il aura respecté un préavis de résiliation suffisant au regard du texte et de la jurisprudence précités, permettant à son distributeur de se reconverter.

## HYGIÈNE-SÉCURITÉ

### Accueil des jeunes en formation : publication d'un aide-mémoire

Le 2 mai dernier, le ministère du travail a diffusé un memento à destination des employeurs qui accueillent des jeunes en formation professionnelle. Ce document rappelle les bonnes pratiques et bons réflexes à avoir pour le respect des règles de santé et de sécurité au travail. Le manque d'expérience des jeunes travailleurs et leur méconnaissance de nouveaux environnements de travail exposent davantage ce public aux risques professionnels et aux accidents du travail.

Dans le cadre de son plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels, le ministère du travail fait de la protection des jeunes sa priorité. Ainsi, ce memento fait-il partie intégrante de ce plan. Les entreprises concernées sont celles qui accueillent des alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou des stagiaires sous statut scolaire.

Les préconisations sont les suivantes :

Anticiper l'arrivée du jeune :

évaluer les risques auxquels il sera exposé compte tenu des tâches qui lui seront confiées, puis en adoptant les actions de prévention adaptées, vérifier que le document unique d'évaluation des risques - DUER est à jour, notamment en fonction de l'évaluation précédemment évoquée, vérifier qu'il sera supervisé par une personne disposant de compétences en santé et sécurité au travail : un tuteur s'il est en stage ou en contrat de professionnalisation ou un maître d'apprentissage s'il est en apprentissage, procéder à une déclaration de dérogation s'il est affecté à des travaux la nécessitant.

Informé et formé le jeune à son arrivée :

le sensibiliser et le former à la prévention des risques professionnels : le memento reprend les principales obligations légales et réglementaires de l'employeur sous forme de bonnes pratiques et de bons réflexes à adopter, l'informer sur les risques professionnels et les moyens de prévention existants. En ce sens, le memento conseille aux employeurs de lui remettre le règlement intérieur et les consignes de sécurité et ainsi, à ne pas se contenter d'une diffusion collective, si besoin, l'employeur met à sa disposition les équipements de protection individuelle - EPI et s'assure de leur bonne utilisation.

Enfin, l'employeur est également invité à ne pas laisser seul les jeunes dans certaines situations et à être particulièrement vigilant aux risques psycho-sociaux auxquels ils sont particulièrement exposés (ex. : humiliation, agressions verbales). Pour avoir accès au memento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/sante-au-travail-memento-a-destination-des-employeurs-accueillant-des-jeunes-en-formation-professionnelle>

Pour information, le ministère s'adresse aussi directement à ces jeunes en leur dédiant un autre memento ("Santé au travail : memento à destination des jeunes en formation professionnelle") :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/sante-au-travail-memento-a-destination-des-jeunes-en-formation-professionnelle> )

## **Certificat de conformité : vers la dématérialisation ?**

Lors de la vente ou de la location d'un équipement, la fourniture de certains documents est obligatoire.

C'est le cas, notamment, du certificat de conformité (ou conformité occasion, le cas échéant). À l'ère du digital, la question de la dématérialisation de ces documents se pose légitimement. Jusqu'à présent, la documentation de la machine (déclaration CE de conformité et notice d'instruction) doit être fournie sur papier, dans la mesure où il ne peut être supposé que l'utilisateur ait accès aux moyens permettant de lire une documentation fournie sous format électronique ou diffusée sur un site internet. C'est d'ailleurs pour cette raison que ces documents sont aujourd'hui remis contre signature.

Toutefois, concernant le certificat de conformité, en prévision du règlement machine à venir et la notion de digitalisation, le format électronique est éventuellement admis et peut être accepté par les deux parties.

Dans tous les cas, pour rappel, quel que soit le format, la déclaration de conformité, le certificat ou encore la notice, doivent être traduits dans la langue requise par le pays de l'UE dans lequel le produit est vendu.

## Prévention du risque routier en entreprise

L'assureur MMA a dévoilé, lors de la semaine de la sécurité routière, les résultats de sa 9<sup>e</sup> étude sur la prévention du risque routier en entreprise. Ce travail met notamment en exergue un certain retard des TPE/PME sur ce sujet. En effet, seuls 6% des dirigeants de ce type de structures ont déclaré avoir planifié des actions de prévention du risque routier. À l'inverse, 58% des entreprises de 250 salariés sont actives sur le thème.

Les accidents de la route sont la première cause de mortalité au travail en France et les TPE/PME représentent plus de 98% des entreprises : l'enjeu est donc de taille.

Pour aider ces entreprises à initier une démarche de prévention du risque routier, MMA met à leur disposition des outils de sensibilisation : affiches, charte, etc.

<https://www.zerotracas.mma/news/719715/les-outils-pour-la-journee-de-la-securite-routiere-en-entreprise.htm>

## Passeport prévention : actualités

Pour rappel, le passeport prévention est l'une des nouvelles dispositions introduites par la loi du 02 août 2021, dite "Loi santé au travail".

De nouvelles informations ont récemment été communiquées à son sujet, via le site dédié "[portail d'information du passeport de prévention](#)".

En effet, le service devrait être déployé progressivement, de la manière suivante :

Depuis le 30 mai 2023

Une version "beta" est disponible pour les travailleurs. Elle permet au titulaire du passeport de le consulter, mais aussi de partager des informations auprès de son employeur sous la forme d'attestation de prévention.

À partir de 2024

De nouvelles fonctionnalités seront déployées, notamment :

la possibilité de déclarer des attestations/certificats/diplômes pour les employeurs et organismes de formation,  
l'enrichissement des passeports avec de nouvelles données : par exemple, formations en santé/sécurité au travail,  
la mise en place d'un simulateur pour savoir si une formation doit être renseignée ou non dans le passeport.

Plus d'information sur le site dédié :

<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/actualites/la-consultation-du-passeport-de-prevention-est-disponible-pour-les-travailleurs>

## SOCIAL Flash

### Publication du décret du 26 mai 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience inversée

Un décret n°2023-408 du 26 mai 2023 a mis en place la validation des acquis de l'expérience inversée.

La loi Marché du travail n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 a posé les bases d'une expérimentation visant à favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement, métiers dits "en tension".

En effet, la loi a prévu une expérimentation sur 3 ans qui permet aux contrats de professionnalisation du secteur privé de comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'expérimentation vise les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de parcours professionnels, prévus par des projets visant à favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

Les projets en question devront être les lauréats d'un appel à projets national dont le lancement se fera à compter de la publication de l'arrêté à venir.

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

le contrat de professionnalisation pourra être conclu avec toute personne âgée de 16 révolus et plus ;

la durée maximale des actions de professionnalisation sera de 36 mois. Elles ne seront pas soumises à une durée minimale ;

le contrat de professionnalisation sera conclu en vue d'obtenir, notamment par la voie de la VAE, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, un ou plusieurs blocs de ces certifications professionnelles ainsi qu'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche en vue d'exercer une activité dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

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

les frais de conception et de coordination des actions mises en œuvre au cours du parcours professionnel ;

les frais pédagogiques ;

les frais d'accompagnement relatifs à la VAE (frais d'examen du dossier de recevabilité, frais d'accompagnement du candidat, frais de session d'évaluation) ;

les frais annexes (ex. : hébergement, restauration, transport) ;

les dépenses exposées par l'entreprise pour le tuteur et le formateur dans le cadre de la formation en situation de travail, lorsque ceux-ci bénéficient d'une

action de formation en qualité de tuteur ou formateur, ainsi que des coûts liés à l'exercice de ces fonctions.

De plus, seuls 5 000 parcours individuels pourront bénéficier de ce dispositif pour la durée de l'expérimentation.

Le montant annuel pris en charge, modulé le cas échéant, ne pourra pas excéder 9 000 € par parcours individuel.

Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation sont déterminées par le décret. Un arrêté viendra compléter ce décret que vous pouvez retrouver via le ce lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=Q3X-UWFITpm-wquq5uC1JMD0LeoogkyAbZzfe5bjzs=>

## Évolution de la procédure de contrôle Urssaf

Le décret n° 2023-262 du 12 avril 2023, publié au Journal officiel du 13 avril, porte diverses améliorations relatives aux contrôles réalisés par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions sociales du régime général et du régime agricole.

Publié au Journal officiel du 13 avril, il apporte des modifications sur le déroulement des contrôles réalisés par les agents de l'Urssaf :

en officialisant l'allongement du délai de prévenance du contrôle de quinze à trente jours, à compter du 14 avril 2023 (lendemain de la publication du décret). Ce délai de 30 jours, prévu par la charte du cotisant contrôlé de 2022, était jusqu'à ce jour en contradiction avec l'article du code de sécurité sociale ;  
en introduisant, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, la proposition d'un entretien avec l'agent chargé du contrôle pour présenter les résultats de la vérification ;  
en modifiant, à compter du 14 avril 2023, la procédure permettant les traitements automatisés de données et documents de l'entreprise contrôlée, en limitant l'intervention des agents chargés du contrôle sur le matériel de l'entreprise.

Le décret n° 2023-262 du 12 avril 2023 via le lien suivant : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=9Squ\\_ENmi5Xz0jvDI1HRyq3PzXyh2U2x\\_n aRfEud\\_Wg=](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=9Squ_ENmi5Xz0jvDI1HRyq3PzXyh2U2x_n aRfEud_Wg=)

## Mise en œuvre de la journée de solidarité

Pour rappel et selon l'article L3133-7 du code du travail, la journée de solidarité est un jour supplémentaire de travail pour le salarié, non rémunéré par l'employeur. Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche). La branche SDLM ne dispose pas d'accord en ce sens.

À défaut d'accord collectif, ces modalités sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité social et économique. Entre autres modalités, la journée de solidarité peut notamment se traduire par le travail :

d'un jour férié précédemment chômé (sauf le 1<sup>er</sup> mai), comme, par exemple, le lundi de Pentecôte ;  
d'un jour de RTT ;



ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

L'employeur n'a pas à rémunérer le travail accompli au titre de la journée de solidarité dans la limite de 7 h lorsque le salarié est mensualisé ou, pour les salariés en forfait annuel en jours, de la valeur d'une journée de travail.

Dans ces limites, les heures effectuées ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent lieu ni à contrepartie obligatoire en repos, ni à du repos compensateur de remplacement.

L'administration recommande de faire apparaître sur le bulletin de paye la journée de solidarité, afin de prouver qu'elle a bien été accomplie (circ. DRT 2004-10 du 16 décembre 2004, § VI, BO TR 2005-1 du 30 janvier 2005).

Si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concerne pas les jeunes travailleurs, sous réserve des dérogations permettant le travail des jours fériés des moins de 18 ans.

## **Prélèvement à la source et paye : incidence de la hausse du SMIC du 1er mai 2023 pour les apprentis et stagiaires**

Suite à la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023, le Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a diffusé le montant actualisé du seuil annuel d'exonération d'impôt des apprentis et stagiaires.

L'évolution de l'inflation a contraint le gouvernement à revaloriser le taux horaire du SMIC brut au 1<sup>er</sup> mai 2023, qui est passé de 11,27 € à 11,52 € à cette date. Cette hausse a eu une incidence sur les conditions d'application du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu des apprentis et des stagiaires.

La rémunération versée aux apprentis est exonérée d'impôt sur le revenu en deçà d'un seuil annuel correspondant au montant du SMIC annuel (1 820 fois le SMIC horaire brut). La même règle s'applique aux gratifications versées à un stagiaire.

Lorsque le SMIC brut varie en cours d'année, le plafond d'exonération en tient compte. Il est égal à la somme des produits du montant du SMIC mensuel brut par le nombre de mois auquel ce montant correspond, arrondi à l'euro le plus proche.

Chaque entreprise suit la rémunération nette fiscale qu'elle verse en cumul, mois par mois, sans rechercher les revenus éventuellement versés pour la même année fiscale à ce même individu par d'autres employeurs.

En cas de revalorisation du SMIC en cours d'année, la limite d'exonération appliquée en paye pour le calcul du PAS doit, sur le principe, en tenir compte.

Le GIP-MDS vient de diffuser le nouveau montant du seuil annuel d'exonération fiscale des apprentis et stagiaires. À date, il s'élève à 20 815 € compte tenu de la hausse du SMIC intervenue au 1<sup>er</sup> mai 2023 (contre 20 511 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023). Néanmoins, à titre de simplification, la doctrine fiscale sur le PAS admet que la limite d'exonération applicable au titre d'une année civile puisse être calculée sur la base du taux horaire du SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. Dans ce dernier cas, l'apprenti pourra, à son niveau, tenir compte du seuil réel d'exonération dans sa déclaration de revenus.

## SOCIAL Jurisprudence

### Débauchage des salariés de leur ancienne entreprise : gare à la concurrence déloyale

Le 13 avril 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt concernant une affaire relative au débauchage massif de salariés d'un concurrent qui a eu pour effet de constituer un acte de concurrence déloyale.

Dans cette affaire, un salarié qui occupait le poste de directeur technique d'une société spécialisée dans l'aéronautique démissionne et signe, quelques jours plus tard, un contrat de travail avec une société opérant dans le même secteur d'activité. Peu de temps après son embauche, l'intéressé a contacté 11 des 22 salariés de son ancien employeur, dont 4 ont été embauchés par sa nouvelle entreprise.

Estimant que la seconde société s'était livrée à des agissements constitutifs de concurrence déloyale à son encontre, la première société l'a assignée en paiement de dommages et intérêts.

La seconde société faisait valoir que l'embauche d'anciens salariés d'une entreprise concurrente n'est pas fautive en elle-même, sauf à ce qu'elle intervienne dans des conditions déloyales et entraîne une désorganisation de l'entreprise, ce dont elle se défendait.

Les juges du fond ont reconnu que la seconde société s'était rendue coupable d'actes de concurrence déloyale à l'encontre de la première. La seconde société s'est pourvue en cassation pour tenter de faire valoir ses arguments.

Devant la Cour de cassation, la seconde société a développé un argumentaire articulé en deux points.

Selon elle, l'embauche dans des conditions régulières d'anciens salariés d'une entreprise concurrente n'est pas en elle-même fautive : elle ne le devient que si elle intervient dans des conditions déloyales et entraîne une désorganisation de cette entreprise.

Or comme celle-ci avait levé les clauses de non-concurrence de ses salariés, l'embauche d'anciens salariés de la première société n'avait aucun caractère illicite et déloyal.

À supposer que les agissements soient jugés illicites, la seconde société estime que sa responsabilité au titre de la concurrence déloyale ne peut être mise en cause que si des actes de concurrence ont causé une désorganisation effective de l'entreprise concurrente. Sur ce point, la société estimait que les juges du fond avaient fait un amalgame entre les salariés contactés et les salariés recrutés, sans caractériser en quoi il y avait eu désorganisation.

Débaucher les salariés d'un concurrent est-ce donc un acte de concurrence déloyale ?

Malgré les arguments de la seconde société, la Cour de cassation n'a pas été convaincue et a confirmé la concurrence déloyale.

Au point de départ de son raisonnement, la Cour rappelle que le débauchage massif du personnel d'un concurrent qui a pour effet d'entraîner sa désorganisation constitue un acte de concurrence déloyale.

Dans cette affaire, le directeur technique, qui avait démissionné pour se faire embaucher par un concurrent 11 jours plus tard avait, peu de temps après sa prise de fonction, contacté la

moitié du personnel de son ancienne entreprise. Ces embauches ou propositions d'embauche, faites généralement à des salaires supérieurs à ceux de la première société, représentaient la moitié de l'effectif des cadres, la totalité des agents de maîtrise, 38 % de l'effectif des techniciens et la totalité des fraiseurs de l'atelier, de sorte que même si le recrutement réel n'a concerné que 5 personnes (directeur technique compris), la société s'est livrée à des manœuvres de débauchage massif du personnel d'une société concurrente et d'une grande majorité de son personnel d'encadrement.

En outre, ces débauchages ont entraîné une désorganisation profonde de la petite structure de la première société.

Finalement, la Cour de cassation a estimé que la seconde société s'était bien livrée à une démarche de débauchage massif des salariés de la première contraire aux usages loyaux du commerce, quand bien même ces salariés avaient été déliés de leur engagement de non-concurrence.

*Cass., com ; 13 avril 2023, n° 22-12808*

## **Faut-il une compensation des jours fériés qui tombent sur un jour non-travaillé pour les salariés en 35 heures sur 4 jours ?**

La Cour de cassation a confirmé dans un arrêt du 10 mai 2024 que les jours non travaillés, issus de la répartition de la durée de travail de 35 heures sur quatre jours de la semaine, constituent des jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle.

En l'espèce, une société dans laquelle un avenant à l'accord d'entreprise "organisation et réduction du temps de travail" prévoyait que les ouvriers et techniciens du service de collecte des déchets industriels travaillent 35 h par semaine, réparties habituellement sur 4 jours à raison de 8 heures 45 min.

Les jours de repos étaient fixés sur le dimanche et deux autres jours de la semaine du lundi au samedi, par roulement.

Un salarié, chauffeur poids-lourd, a réclamé une indemnité compensatrice pour les jours fériés chômés qui tombaient sur un jour de repos autre que le dimanche.

Les juges du fond lui ont donné raison. En effet, la Cour d'appel a considéré que lorsqu'un jour de repos prévu par l'accord de réduction du temps de travail, autre que le dimanche, coïncide avec un jour férié, le salarié doit bénéficier d'un jour de repos supplémentaire ou à défaut d'une indemnité compensatrice.

Pour la Cour, les journées de repos, autres que le dimanche, ont été organisées dans le cadre d'un accord sur la réduction du temps de travail, de sorte qu'elles ne peuvent pas être positionnées sur un jour férié chômé, contrairement aux journées de repos hebdomadaire acquises en dehors de tout accord de réduction du temps de travail.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. En effet, elle estime que les jours de repos attribués en plus du dimanche étaient la simple conséquence de la répartition de la durée du travail de 35 h sur 4 jours, et ne constituaient pas des jours de RTT octroyés en contrepartie d'un dépassement de la durée conventionnelle du travail, comme ce serait par exemple le cas d'un horaire prévoyant 39 h de travail payées 35 h avec octroi de jours de RTT en compensation.

En conséquence, les 3 jours non travaillés du fait de cette répartition des horaires sur la semaine constituent des jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle.

Ainsi, la coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire, ni à indemnité compensatrice.

Cass., soc ; 10 mai 2023, n° 21-24036 FB

## Constatation de l'inaptitude professionnelle pendant l'arrêt maladie du salarié

Dans un arrêt du 24 mai 2023, la Cour de cassation confirme que l'inaptitude peut être constatée dans le cadre de toute visite médicale.

En l'espèce, un salarié en arrêt en maladie avait demandé à bénéficier d'une visite médicale, ainsi que le permet le code du travail. Une telle démarche peut notamment être entreprise lorsque le salarié anticipe un risque d'inaptitude et qu'il souhaite engager une démarche de maintien en emploi et bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

A l'issue de cette visite, le médecin du travail avait justement conclu à l'inaptitude du salarié. Ce constat avait conduit à son licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Le salarié a contesté la rupture de son contrat, car il estimait que le médecin du travail ne pouvait pas constater son inaptitude à l'issue d'une visite médicale qu'il avait lui-même demandée et qui avait eu lieu pendant la suspension de son contrat de travail en raison d'un arrêt maladie.

La Cour de cassation balaye cet argument. Elle considère que « *le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci sur le fondement de l'article R4624-34 du code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.* » Il a donc valablement conclu à l'inaptitude du salarié. Cela étant, si l'inaptitude peut être constatée dans le cadre de toute visite médicale, elle ne peut être constaté que par le médecin du travail.

Cass., soc ; 24 mai 2023, n° 22-10517 FSB

## Temps d'habillage et de déshabillage

Selon l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 10 mai 2023, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage des salariés fait l'objet de certaines contreparties, financière ou sous forme de repos.

Dans cette affaire, des salariés employés en qualité de maçons, aides-maçons, conducteurs de tractopelle, conducteurs d'engin ou chauffeurs demandaient un rappel de salaire au titre de la contrepartie au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ainsi que les congés payés afférents.

D'après les éléments de l'affaire, le contrat de travail préconisait d'utiliser des vêtements et équipements de sécurité et protection nécessaires à l'exécution de certaines tâches dans les meilleures conditions de sécurité. Quant au règlement intérieur de l'entreprise, il imposait l'utilisation de dispositifs de protection individuelle ou collective pour l'exécution des tâches confiées au salarié.

La cour d'appel avait refusé d'accorder la contrepartie réclamée, estimant notamment que les travaux d'enrobés de bitume et de goudron dans le domaine de la construction ou de l'entretien des routes ne faisaient pas partie de la liste des travaux salissants prévus par un arrêté du 23 juillet 1947, de sorte que les éléments produits par les salariés n'apportaient pas

de preuve suffisante de ce qu'ils étaient amenés à exécuter des tâches salissantes justifiant l'obligation de revêtir des tenues de travail adaptées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Selon les juges de la Cour d'appel, les salariés occupaient ainsi des postes qui ne les mettaient pas en contact direct et permanent avec des produits salissants et insalubres les obligeant à se changer dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Dès lors, les salariés ne démontraient pas que les deux conditions cumulatives pour bénéficier de la contrepartie étaient remplies (tenue obligatoire, et habillage/déshabillage sur le lieu de travail).

Les salariés dont le contrat de travail préconise l'utilisation de vêtements et équipements de sécurité à l'exécution de certaines tâches peuvent-ils bénéficier des contreparties ?

La Cour de cassation n'a pas suivi le raisonnement de la cour d'appel. Elle repart en premier lieu des fondamentaux en rappelant les conditions cumulatives nécessaires pour bénéficier d'une contrepartie aux temps d'habillage et de déshabillage qui sont :

l'obligation de port d'une tenue de travail,  
l'habillage/déshabillage devant être réalisé dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Or dans cette affaire, le port des accessoires ou dispositifs de protection individuelle ou collective fournis par l'entreprise, nécessaires à l'exécution des tâches confiées aux salariés, s'imposait à ces derniers, tant en application du règlement intérieur que des dispositions de leur contrat de travail. Ces équipements étaient mis à la disposition des salariés par leur employeur pour des raisons d'hygiène et de sécurité et devaient être revêtus et ôtés dans l'entreprise. La cour d'appel aurait donc dû en déduire que les salariés devaient en obtenir une contrepartie sous forme de repos ou sous forme financière.

*Cass., soc ; 10 mai 2023, n° 21-20349*