

MESURES SOCIALES

102 Activité partielle : le délai pour demander l'allocation est réduit à 6 mois

Loi art. 210

- 1 L'article 210 de la loi de finances réduit le délai de prescription de l'employeur pour demander à l'État le versement des allocations d'activité partielle. Ainsi, la demande d'indemnisation de l'employeur doit être effectuée dans le délai de **6 mois** (au lieu d'un an) suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours au dispositif d'activité partielle.

Toutefois, les entreprises ayant **aménagé le temps de travail** sur une période supérieure à 6 mois peuvent régulariser leur demande d'indemnisation dans les 6 mois suivant cette première période.

① L'article L 5122-1, IV du Code du travail est **modifié** en ce sens.

① À noter

Cette mesure s'applique également aux demandes d'allocations faites par l'employeur dans le cadre de l'**activité partielle de longue durée** (APLD), conformément à l'article 53, VIII de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 selon lequel les dispositions législatives d'activité partielle de droit commun s'appliquent à l'APLD sauf si elles en sont expressément exclues.

- 2 À titre d'**exemple**, si une autorisation d'activité partielle a été accordée pour une période courant du 1^{er} février 2021 au 30 avril 2021, l'employeur devra demander le versement des allocations, au plus tard, le 30 octobre 2021.

Pour rappel, cette demande se fait par voie dématérialisée (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

- 3 Faute d'indication particulière sur la date d'**entrée en vigueur** de ce nouveau délai de prescription, celui-ci s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021, conformément à l'article 1^{er} de la loi.

Selon nous, le délai de 6 mois s'applique aux demandes de versement de l'allocation d'activité partielle pour lesquelles la demande préalable d'autorisation de recours au dispositif a été déposée par l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2021.

QA-I-6700 ; MS n° 1470

Article 210. - Le IV de l'article L 5122-1 du Code du travail est ainsi modifié :

1° Les mots : « d'un an » sont remplacés par les mots : « de six mois » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les employeurs ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure au délai mentionné au premier alinéa du présent IV peuvent régulariser les demandes d'indemnisation correspondant à la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle dans un délai de six mois à compter de l'expiration du délai mentionné au même premier alinéa. »

103 Une exonération de contribution sur les AGA pour les ETI n'ayant jamais versé de dividendes

Loi art. 206

- 1 Les **attributions gratuites d'actions (AGA)** donnent lieu à une contribution patronale au **taux** de 20 %, **exigible** le mois suivant la date d'acquisition des actions par le bénéficiaire et dont le produit est affecté à la Caisse nationale des allocations familiales (CSS art. L 137-13). Les petites et moyennes entreprises (**PME**) qui n'ont jamais versé de dividendes depuis leur création en sont **exonérées** dans la limite, pour chaque salarié, du plafond annuel de la sécurité sociale (CSS art. L 137-13).

ⓘ Cette **limite** s'apprécie au titre des acquisitions intervenues pendant l'année en cours et les 3 années précédentes (CSS art. L 137-13).

- 2 L'article 206 de la loi de finances étend cette exonération aux **entreprises de taille intermédiaire (ETI)** au sens de l'article 51 de la loi 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie. Il s'agit des entreprises (Décret 2008-1354 du 18-12-2008 art. 3) :
 - **employant** entre 250 salariés et moins de 5 000 salariés,
 - et dont le **chiffre d'affaires** n'excède pas 1,5 milliard d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 2 milliards d'euros.

Comme pour les PME, l'exonération de contribution patronale est conditionnée au fait que l'ETI n'ait procédé à aucune distribution de **dividendes** depuis sa création.

L'ensemble de ces **conditions** s'apprécie à la **date** de la décision d'attribution sociale (CSS art. L 137-13).

- 3 L'exonération concerne les actions gratuites dont l'attribution est **autorisée** par décision de l'assemblée générale extraordinaire à **compter du 1^{er} janvier 2021**.

ⓘ À noter

Selon les travaux parlementaires, le **coût** de ce dispositif est estimé à 45 millions d'euros par an. La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale ne prendra **effet** qu'en 2022, en raison du délai minimum d'un an entre l'attribution des actions et leur acquisition définitive par le salarié (C. com. art. L 225-197-1, al. 6).

● TEXTE

Article 206. - I. - À la première phrase du quatrième alinéa du I de l'article L 137-13 du CSS, après la première occurrence du mot : « définition », sont insérés les mots : « des entreprises de taille intermédiaire au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie ou à la définition ».

II. - Le I s'applique aux actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire à compter du 1^{er} janvier 2021.

104 PEE : de nouvelles mesures d'exemption ou de réduction de taux du forfait social

Loi art. 207

● DEUX ANS D'EXONÉRATION DE FORFAIT SOCIAL SUR LES ABONDEMENTS POUR L'ACHAT D'ACTIONS DE L'ENTREPRISE

- 1 Si le taux de droit commun du forfait social est de 20 %, un **taux réduit** de 10 % s'applique aux abondements de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise (PEE) qui complètent les versements des bénéficiaires consacrés à l'acquisition d'actions ou de **certificats d'investissement** de l'entreprise ou d'une entreprise du **groupe** (CSS art. L 137-16).

L'article 207 de la loi instaure une **exonération totale** de forfait social pour ce type d'abondement pour les **années 2021 et 2022** (CSS art. L 137-16, II).

ⓘ À noter

Cette exonération concerne les abondements octroyés aussi bien aux salariés qu'aux autres **bénéficiaires**, à savoir, dans les entreprises de un à moins de 250 salariés, si l'accord le prévoit :

- les chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- le conjoint du chef d'entreprise ou son partenaire lié par un Pacs s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé ou de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole.

- 2 D'après le Gouvernement, le **coût** de cette exonération temporaire s'élèverait à 40 millions d'euros par an, soit 80 millions d'euros sur toute la durée du dispositif.

ⓘ À noter

Pour rappel, les **entreprises** ou unités économiques et sociales (UES) employant **moins de 50 salariés** sont totalement exonérées de forfait social sur les versements des entreprises au PEE (CSS art. L 137-15, al. 11).

● PAS DE FORFAIT SOCIAL SUR LES VERSEMENTS UNILATÉRAUX DE L'EMPLOYEUR POUR L'ACQUISITION D'ACTIONS DE L'ENTREPRISE

- 3 La **rédaction** de l'article L 137-16 du CSS est modifiée afin de préciser que, de manière pérenne, le taux réduit de forfait social de 10 % s'applique également aux **versements « unilatéraux »** de l'employeur sur un PEE au profit de l'ensemble des salariés pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe.

① Ces versements sont qualifiés d'unilatéraux car ils peuvent être effectués même en l'absence de contribution des salariés, sous réserve que le montant soit **uniforme** pour tous. Ils ont été introduits au 1° de l'article L 3332-11 du Code du travail par la loi « Pacte » (Loi 2019-486 du 22-5-2019).

- 4 Le taux de forfait social applicable à ces versements unilatéraux est ainsi **aligné** sur celui des abondements de l'employeur favorisant l'acquisition d'actions de l'entreprise. Attention, les versements unilatéraux ne bénéficient pas de l'**exonération temporaire** de forfait social mentionnée n° 1, qui est réservée aux abondements.

① À noter

Selon l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cette mesure, il s'agit ainsi de lever les « **divergences d'interprétation** des textes en vigueur ». Le ministère de l'économie a ainsi indiqué que la mesure « clarifie le taux s'appliquant aux versements unilatéraux de l'employeur à l'ensemble des salariés pour l'acquisition d'actions de leur entreprise, qui a été fixé à 10 % par la loi Pacte ». L'instruction interministérielle 2019-252 du 19 décembre 2019 indiquait pourtant que le taux réduit de forfait social ne s'appliquait pas à ces versements unilatéraux (QR n° 44).

PB-I-36630 s. ; MS n° 34485

● TEXTE

Article 207. - I. - L'article L 137-16 du CSS est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « des quatrième à dernier alinéas » sont remplacés par les mots : « du dernier alinéa » ;

2° Le troisième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Ce taux est fixé à 10 % pour :

1° Les versements des entreprises prévus à l'article L 3332-11 du Code du travail lorsque l'entreprise abonde la contribution versée par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L 3332-2 du même Code pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L 3344-1 dudit Code ;

2° Les versements des entreprises mentionnées au 1° de l'article L 3332-11 du même Code ».

II. - Pour les années 2021 et 2022, par dérogation à l'article L 137-15 du CSS, ne sont pas assujettis à la contribution prévue au premier alinéa du même article L 137-15 les

versements mentionnés au 1° de l'article L 137-16 du même Code lorsque qu'ils complètent le versement volontaire, mentionné à l'article L 3332-11 du Code du travail, effectué par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L 3332-2 du même Code.

105 La prise en charge des frais de transports domicile-travail personnels aménagée

- 1 L'employeur peut prendre en charge, selon certaines modalités, des frais de transports personnels engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment sous la forme du forfait mobilités durables. Il y est incité par des exonérations fiscales et sociales. La loi de finances pour 2021 prévoit deux aménagements à ces dispositions.

● LE CHAMP D'APPLICATION DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES EST ÉTENDU

Loi art. 119

- 2 Le forfait mobilités durables, créé par la loi d'orientation des mobilités (Loi 2019-1428 du 24-12-2019), est une **prise en charge facultative** par l'employeur de tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en utilisant les **modes alternatifs à la voiture** individuelle suivants (C. trav. art. L 3261-3-1) :
 - leur vélo ou leur vélo électrique ;
 - le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
 - les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement dont le remboursement à hauteur de 50 % est obligatoire) ;
 - d'autres services de mobilité partagée (vélos électriques ou trottinettes électriques en libre-service par exemple).

Ce dispositif est entré en vigueur le 11 mai 2020 (FR 26/20 inf. 11 p. 25).

- 3 Ce forfait couvrira, à compter du **1^{er} janvier 2022**, les déplacements effectués par les salariés au moyen d'**engins de déplacements personnels motorisés** (EDPM), comme les trottinettes électriques personnelles.

L'objet de cette mesure est de permettre la prise en charge des EDPM notamment pour les salariés de certaines villes, espaces périurbains ou ruraux dans lesquels les services de mobilités partagés ne sont pas développés.

● LE PLAFOND D'EXONÉRATION FISCALE ET SOCIALE EST RELEVÉ

Loi art. 57

- 4 La prise en charge des frais de transports personnels (frais de carburant ou frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène engagés par les salariés et frais pris en charge dans le cadre du forfait mobilités durables) est actuellement exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales à hauteur de 400 € par an et par salarié (dont 200 € au maximum pour les frais de carburant). Lorsque la prise en charge des frais de transports personnels engagés par les salariés est cumulée avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en

commun, l'avantage fiscal et social résultant des deux aides ne peut pas, jusqu'à présent, dépasser le montant maximal entre 400 € par an et le montant du remboursement de l'abonnement de transport en commun (CSS art. L 136-1-1, III-4° et L 242-1 ; CGI art. 81, 19° ter-b).

- 5 L'article 57 de la loi relève le **plafond de cette exonération** de 400 € à **500 €**, conformément aux recommandations de la convention citoyenne pour le climat. Par ailleurs, le **montant maximal de l'avantage fiscal et social** résultant des deux aides précitées est également relevé à **500 €** par an ou au montant du remboursement de l'abonnement de transport en commun si celui-ci est supérieur à cette somme.

① Le plafond d'exonération porté à 500 € comporte, comme actuellement, 200 € au maximum au titre des **frais de carburant**.

- 6 En l'absence d'indication particulière, ces dispositions entrent en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2021**.

O-I-19190 s. ; MS n° 70530TS-III-2160 s. ; MF n° 21735

● TEXTES

Article 57. - Aux première et seconde phrases du b du 19° ter de l'article 81 du CGI, le montant : « 400 € » est remplacé par le montant : « 500 € ».

Article 119. - I. - À l'article L 3261-3-1 du Code du travail, après le mot : « personnel », sont insérés les mots : « ou leur engin de déplacement personnel motorisé ».

II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

106 Les associations intermédiaires sont exonérées de versement mobilité

Loi art. 125

- 1 Tout employeur public ou privé ayant au moins 11 salariés et dont l'établissement est situé dans un périmètre de transport urbain doit s'acquitter du versement mobilité, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social (CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2).
- 2 Pour rappel, le **versement mobilité** est une contribution locale des employeurs finançant les transports en commun. Il est perçu par les Urssaf, qui le reversent ensuite aux collectivités territoriales en charge des transports (commune, établissement public de coopération intercommunale, département, région, syndicats). Son taux est fixé par la commune ou le groupement de communes.
Les **associations intermédiaires** sont des associations conventionnées par l'État ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à disposition de personnes physiques ou de personnes morales (C. trav. art. L 5132-7 s.).

3 **Jusqu'au 1^{er} janvier 2019**, les employeurs au sein de ces associations bénéficiaient d'une exonération des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, sur la partie de la rémunération correspondant à une durée d'activité inférieure ou égale à 750 heures par salarié et par an (CSS art. L 241-11, abrogé par loi 2018-1203 du 22-12-2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019). En outre, elles étaient dispensées de la contribution de versement de transport (ancienne dénomination du versement mobilité), dont elles étaient éventuellement redevables (Lettre min. du 15-3-1988, diffusée par circ. Aocss 34 du 13-5-1988).

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020, les associations intermédiaires ont ensuite bénéficié de la réduction générale de cotisations patronales (CSS art. L 241-13). Or, le versement mobilité n'est pas intégré dans le champ d'application de la réduction générale. Selon les parlementaires, ce basculement dans le régime général était susceptible de fragiliser la base juridique de la dispense du versement mobilité dont bénéficient les associations intermédiaires.

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'exonération du versement mobilité des associations intermédiaires figurera désormais dans la loi (CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2 modifiés).

C-V-3500 s. ; MS n° 84005

107 Les aides du « Plan de relance » sont subordonnées à de nouvelles obligations en matière sociale

Loi art. 244

1 L'article 244 de la loi instaure plusieurs **conditions à l'attribution des aides** aux entreprises dans le cadre de la mission « Plan de relance » fondée, outre sur un critère écologique, sur des **critères** de parité femmes-hommes et d'information-consultation des représentants du personnel.

● PUBLICATION DES INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DES OBJECTIFS DE PROGRESSION LE CAS ÉCHÉANT

2 **Actuellement**, chaque année avant le 1^{er} mars, les employeurs d'au moins 50 salariés sont tenus de publier sur leur site internet, s'il en existe un, leur **index de l'égalité** femmes-hommes, ou, à défaut, d'en informer leurs salariés. Cet index est calculé à partir d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav. art. L 1142-8 et D 1142-4). En cas d'index inférieur à 75/100, l'employeur doit se mettre en conformité dans les 3 ans en présentant des **mesures de rattrapage** lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle.

En l'absence d'accord, il doit mettre en œuvre de telles mesures unilatéralement après consultation du CSE (C. trav. art. L 1142-9). L'absence de publication des indicateurs ou d'établissement d'un plan de rattrapage rend l'employeur passible d'une **pénalité** financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale (C. trav. art. L 1142-10 et L 2242-8).

① Pour rappel, les **indicateurs** visés ci-dessus sont au nombre de 4 pour les entreprises comptant jusqu'à 250 salariés (C. trav. art. D 1142-2-1) : écart moyen de rémunération entre les

femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ; écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ; pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ; répartition par sexe des 10 salariés les mieux rémunérés. Pour les entreprises de plus de 250 salariés s'y ajoute l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (C. trav. art. D 1142-2).

- 3 La loi renforce ces obligations pour les **employeurs de plus de 50 salariés** bénéficiant des crédits ouverts au titre de la mission « Plan de relance ».
- 4 Ainsi, en plus de l'obligation de publication visée n° 2, ceux-ci devront, avant le 31 décembre 2022, faire **publier** leurs **indicateurs** sur le **site du ministère du travail**, selon des modalités fixées par décret à paraître. Cette publication devra faire l'objet d'une actualisation annuelle au plus tard le 1^{er} mars. Par ailleurs, le texte impose aux entreprises dont les indicateurs seront inférieurs à un seuil défini par décret (à paraître) de fixer des **objectifs de progression** de chacun des indicateurs soumis à la négociation sur l'égalité professionnelle, selon les modalités prévues à l'article L 1142-9 du Code du travail (n° 2).
Les objectifs et les mesures de correction et de rattrapage ainsi fixés devront, eux aussi, faire l'objet d'une **publication** selon des modalités précisées par ce même décret.
- 5 En cas de **non-respect** des nouvelles obligations prévues par la présente loi, les employeurs concernés encourent la pénalité financière de l'article L 2242-8 du Code du travail pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale.
- 6 La loi précise que le franchissement à la hausse du **seuil d'effectif** salarié sera pris en compte lorsque ce seuil de 50 salariés aura été atteint ou dépassé pendant **5 années** civiles consécutives selon les mêmes modalités que celles applicables en matière de sécurité sociale.

① Sur ces modalités, prévues par l'**article L 130-1 du CSS**, voir MS n° 23640.

● INFORMATION-CONSULTATION DU CSE SUR LE MONTANT, LA NATURE ET L'UTILISATION DES AIDES

- 7 En outre, les **employeurs de plus de 50 salariés** devront **communiquer** au comité social et économique (CSE) le montant, la nature et l'utilisation des aides dont ils bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance » dans le cadre de la **consultation annuelle sur les orientations stratégiques** de l'entreprise mentionnée à l'article L 2312-24 du Code du travail. Le CSE devra formuler un **avis distinct** sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires des crédits ouverts au titre de la mission « Plan de relance ».

① Sont visées, curieusement, les personnes morales de droit privé employant « **plus de 50 salariés** ». Or, en droit du travail, le partage se fait entre deux sortes de comités, ceux des entreprises d'au moins 11 salariés et de **moins de 50 salariés** (à attributions restreintes) et ceux des entreprises **d'au moins 50 salariés** (à attributions étendues). Cette expression de « plus de 50 salariés » procède probablement d'une inadvertance du législateur, mais il n'en reste pas moins que, littéralement, les comités à attributions étendues des entreprises de 50 salariés ne sont pas visés par l'article 244 de la loi.

- 8 Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est **déjà tenu** d'informer le CSE sur les aides publiques et les crédits d'impôt attribués à l'entreprise, dans la **base de données économiques et sociales (BDES) « supplétive »**, c'est-à-dire devant être mise en place en l'absence d'accord collectif sur le sujet (C. trav. art. L 2312-36). Ce qu'apporte l'article 244 de la loi est, outre le degré de **précision** de l'information qui doit être délivrée au comité, l'obligation de le **consulter** - et pas seulement de l'informer - et de le saisir à l'occasion de sa **consultation récurrente** sur les orientations stratégiques de l'entreprise.
- 9 On observera aussi que la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise « mentionnée à l'article L 2312-24 du Code du travail » est la **consultation « supplétive »** du comité, c'est-à-dire celle à laquelle l'employeur doit procéder tous les ans en l'absence d'accord collectif prévoyant une autre périodicité. Rappelons, en effet, que l'ordre public commande à l'employeur de consulter régulièrement le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, mais qu'un accord collectif peut fixer la périodicité de cette consultation, qui ne peut pas excéder 3 ans (C. trav. art. L 2312-17 et L 2312-19). Toutefois, selon nous, en présence d'un accord fixant une périodicité supérieure à un an, et même si la **consultation « conventionnelle »** du comité sur les orientations stratégiques n'est pas visée par l'article 244 de la loi, il reste fortement conseillé à l'employeur d'informer le CSE sur les aides dont il a bénéficié dans le cadre du « Plan de relance » à l'occasion de cette consultation. Dans le même ordre d'idées, l'employeur aura intérêt à demander au CSE de formuler sur ces aides un avis distinct, même si l'accord collectif précité peut prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes sur lesquels il est consulté.
- 10 On relèvera, enfin, que, contrairement aux obligations examinées aux n° 3 s. ci-dessus, la **méconnaissance de l'obligation** d'informer et de consulter le CSE sur les aides du « Plan de relance » n'est pas **sanctionnée** par une pénalité financière. Mais elle pourra l'être, selon nous, au titre du délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

N-VII-22150 s. ; MS n° 32200LA-VI-3210 s. ; MS n° 9240 s.

● TEXTE

Article 244. - I. - Les personnes morales de droit privé qui bénéficient des crédits ouverts par la présente loi au titre de la mission « Plan de relance » sont tenues, avant le 31 décembre 2022 :

(...)

2° Pour celles employant plus de cinquante salariés, sans préjudice des dispositions prévues au chapitre II bis du titre IV du livre I^{er} de la première partie du Code du travail, de publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs prévus à l'article L 1142-8 du même Code. Cette publication est actualisée chaque année au plus tard le 1^{er} mars ; elle est accessible sur le site du ministère du travail ; les modalités de publication sont définies par décret ;

3° Pour celles employant plus de cinquante salariés et dont les indicateurs mentionnés à l'article L 1142-8 dudit Code sont inférieurs à un seuil défini par décret, de fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs, selon les modalités prévues à l'article L 1142-9 du même Code. Elles sont tenues également de publier ces objectifs ainsi que les mesures de correction et de rattrapage prévues au même article L 1142-9, selon des modalités

définies par le décret prévu au présent 3° ;

4° Pour celles employant plus de cinquante salariés, de communiquer au comité social et économique le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise mentionnée à l'article L 2312-24 du Code du travail. Le comité social et économique formule un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires des crédits ouverts par la présente loi au titre de la mission « Plan de relance ».

(...)

III. - En cas de non-respect des dispositions des 2° et 3° du I, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L 2242-8 du Code du travail.

IV. - La mise en œuvre des obligations mentionnées au I du présent article fait l'objet d'un rapport d'étape du Gouvernement au Parlement, remis préalablement au dépôt du projet de loi de finances pour 2022, et d'un rapport final remis préalablement au dépôt du projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes de l'année 2022. Ces rapports formulent toute recommandation utile en vue de simplifier les modalités de mise en œuvre des obligations mentionnées au même I.

V. - Pour l'application des dispositions prévues au I du présent article, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives selon les modalités prévues à l'article L 130-1 du CSS.