



NEWSLETTER

Droit du Travail et Protection Sociale

Avril 2025

SOMMAIRE

ACTUALITÉ

DROIT DU TRAVAIL

- Désignation des membres de la CSSCT : la Cour de cassation tranche. **p.2**
- Alcool au travail : la marge d'erreur de l'éthylotest ne suffit pas à écarter la faute. **p.3**
- Portée du procès-verbal de conciliation prud'homale : la Cour de cassation précise ses contours. **p.4**
- Véhicule de fonction et congé de reclassement : fin de l'avantage au terme du préavis. **p.6**

PROTECTION SOCIALE

- Indemnités transactionnelles : exonération totale sous conditions. **p.8**
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse et actions gratuites : la seule perte de chance indemnisée. **p.10**
- Faute inexcusable et déficit fonctionnel permanent : une jurisprudence dé-consolidée. **p.11**

RSE

- Omnibus & Daddue : convergence des assouplissements européens et français sur la CSRD et la CS3D. **p.13**

DESIGNATION DES MEMBRES DE LA CSSCT : LA COUR DE CASSATION TRANCHE

Alors qu'une jurisprudence fournie existait du temps du CHSCT, la Cour de cassation ne s'était guère prononcée, depuis la réforme, sur le régime de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Aux termes de deux arrêts du 26 février 2025 ([n° 23-20.714](#) et [n° 24-12.295](#)), la Cour de cassation nous apporte des précisions inédites sur la composition de celle-ci.

Le contentieux de la CSSCT relève du tribunal judiciaire statuant en dernier ressort

Dans la première affaire, une Unité économique et sociale (UES) conteste la désignation des membres de la CSSCT d'un CSE d'établissement, estimant qu'un cadre aurait dû y siéger. Le tribunal judiciaire, confirmé par la cour d'appel, rejette la demande. La Cour de cassation casse l'arrêt en retenant que la contestation de cette désignation relève du tribunal judiciaire statuant en dernier ressort, et que l'appel était donc irrecevable.

Un membre du collège "cadres" obligatoire dans la CSSCT

Dans la seconde affaire, qui avait suivi le bon chemin procédural, la Cour de cassation tranche le débat sur l'obligation d'intégrer un élu du collège cadre au sein de la CSSCT.

Pour rappel, lors des élections professionnelles, la loi (C. Trav., art. L.2314-11) impose la création d'un troisième collège électoral dédié aux cadres lorsque l'établissement compte au moins 25 cadres (ingénieurs, chefs de services et cadres assimilés dans la classification) dans son effectif.

Or, l'article L 2315-39 du Code du travail impose qu'au moins un siège soit attribué à un membre du « second collège, ou le cas échéant du troisième collège ». C'est cette formulation, qui donnait lieu à diverses interprétations, que vient trancher la Cour de cassation dans son arrêt du 26 février 2025. Elle juge ainsi qu'en présence d'un troisième collège spécial cadre, il est obligatoire de réserver un siège de la CSSCT à un élu cadre.

Par conséquence, la Haute Juridiction vient annuler, en l'espèce, la désignation des membres de la CSSCT qui ne respectait pas cette règle et impose la réintégration d'un cadre dans sa composition.

Une jurisprudence structurante pour la gouvernance sociale en entreprise

Ces décisions clés renforcent la structuration de la CSSCT en confirmant d'une part la compétence exclusive du tribunal judiciaire pour les litiges relatifs à la désignation de ses membres et d'autre part l'obligation d'une représentation du collège "cadres" lorsque celui-ci est légalement constitué. Un enjeu de conformité important s'inscrivant, dans l'esprit de la loi, dans une démocratie sociale au plus proche de la réalité.



ALCOOL AU TRAVAIL : LA MARGE D'ERREUR DE L'ETHYLOTEST NE SUFFIT PAS A ECARTER LA FAUTE

Aux termes d'un arrêt du 26 février dernier, la Cour de cassation valide, au regard de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, le licenciement pour faute grave d'un salarié en état d'ébriété.

Un salarié licencié pour faute grave en raison de son état d'ébriété

Un salarié est engagé le 1^{er} février 1995 comme opérateur polyvalent par une entreprise de métallurgie. Le 20 octobre 2020, il est soumis à un contrôle aléatoire d'alcoolémie à l'issue duquel il est relevé 0,28 mg d'alcool par litre d'air expiré, alors que la limite réglementaire est fixée à 0,25 mg/l.

Licencié pour faute grave, il conteste le bien-fondé de son licenciement en invoquant la marge d'erreur de l'éthylotest.

La Cour valide le licenciement malgré la marge d'erreur possible

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence, suivie par la Cour de cassation rejettent les arguments du salarié. Elles rappellent que :

- **Le test d'alcoolémie était positif**, confirmant un état d'imprégnation alcoolique sur le lieu de travail,
- **Le salarié occupait un poste à risque** sur un chantier de meulage,
- **L'employeur est tenu par une obligation de sécurité**, justifiant une tolérance zéro face à l'alcool sur ce type de poste.

La Cour en déduit que le salarié avait commis une violation de ses obligations contractuelles, nonobstant la marge d'erreur des éthylotests.

Il faut en effet rappeler que si les éthylotests comportent une marge d'erreur, il n'en demeure pas moins que l'alcoolisation du salarié était ici avérée.

A cet égard, il importe qu'une limite, donc une tolérance, réglementaire soit fixée par le code de la route, l'entreprise pouvant sanctionner l'état d'ébriété sans s'y référer, avec une tolérance zéro, sous réserve de respecter les procédures internes.

Une décision qui confirme la rigueur sur les postes à risque

Cet arrêt confirme que les employeurs peuvent légitimement sanctionner des salariés exerçant des fonctions sensibles (bâtiment, conduite, secteur industriel, etc.) en cas de contrôle positif, même en présence d'une marge d'erreur technique. **La sécurité prime sur toute incertitude scientifique**, et les règles de tolérance zéro dans certains secteurs sont pleinement justifiées.

Une décision ayant de quoi en dégriser plus d'un.



PORTEE DU PROCES-VERBAL DE CONCILIATION PRUD'HOMALE : LA COUR DE CASSATION PRECISE SES CONTOURS

*Dans un arrêt du 5 février 2025 ([Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 23-15.205](#)), la Cour de cassation rappelle que le procès-verbal de conciliation ne produit d'effet qu'à l'égard des différends qu'il tranche expressément. La renonciation à agir convenue ne saurait dès lors s'étendre à des **prétentions non visées** par l'acte.*

Un procès-verbal de conciliation « total » ne mettant pas nécessairement fin à l'instance

En l'espèce, une salariée, après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail, avait saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes, afin d'obtenir le paiement de salaires impayés ainsi que la remise de documents de fin de contrat.

Au cours de cette procédure en référé, un procès-verbal de conciliation « totale » est signé, prévoyant le versement d'une indemnité globale, forfaitaire et transactionnelle.

Par suite, la salariée a introduit une instance au fond, aux fins d'obtenir la condamnation de son employeur à plusieurs sommes au titre de la **rupture de son contrat de travail**.

La cour d'appel avait considéré que ce procès-verbal régularisé prévoyait le versement de dommages et intérêts, ce qui démontrait qu'il n'avait pas pour seul objet le règlement des salaires, mais l'indemnisation du préjudice subi par la salariée du fait du retard dans le paiement du salaire et de celui né de la rupture.

La Cour d'appel avait donc jugé irrecevables les demandes nouvellement formées par la salariée, le procès-verbal de conciliation régularisé ayant à ses yeux mis fin à l'instance prud'homale pour les chefs de demandes relatifs tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail.

Une interprétation stricte de la renonciation à agir

La Cour de cassation a censuré cette analyse en se fondant sur les articles 2048 du Code civil, R. 1454-11 du Code du travail et 4 du Code de procédure civile.

Elle rappelle qu'une transaction se renferme dans son objet, ce qui est applicable aux procès-verbaux de conciliation.

En application de cette règle, la renonciation prévue au sein de ces actes ne peut porter que sur le différend ayant expressément donné lieu à conciliation.

Le différend, donc l'objet du litige, est déterminé par rapport aux prétentions contenues dans l'acte introductif d'instance et au sein des conclusions en défense.

La Cour de cassation relève, en l'espèce que :

- l'acte de saisine de la formation de référés du Conseil de prud'hommes ne visait qu'à obtenir **le règlement des salaires impayés et la production de documents de fin de contrat**,
- le procès-verbal de conciliation ne prévoyait pas expressément que la salariée avait renoncé de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître au titre de la **rupture du contrat de travail**.

Recommandations pratiques

Cet arrêt souligne l'importance, de mentionner expressément au sein de la transaction/du procès-verbal de conciliation, les différends qu'il règle et l'étendue de la renonciation, en veillant par exemple à intégrer au sein de l'acte la mention selon laquelle le salarié renonce de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître au titre de la formation, de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.



VEHICULE DE FONCTION ET CONGE DE RECLASSEMENT : FIN DE L'AVANTAGE AU TERME DU PREAVIS

Aux termes d'un arrêt du 12 mars 2025 (n°23-22.756), la Cour de cassation vient juger que le véhicule de fonction, avantage en nature rattaché au contrat de travail, n'est pas maintenu pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis. Rappelant les règles de rémunération applicables à cette période particulière, la Cour de cassation apporte ici une solution inédite souvent source de malentendus pour les employeurs comme pour les salariés.

Un licenciement économique, un congé de reclassement, et une voiture à restituer

Dans cette affaire, plusieurs salariés d'un laboratoire pharmaceutique ont été licenciés pour motif économique. Comme le prévoit l'article L.1233-71 du Code du travail, l'entreprise a mis en place un congé de reclassement, lequel a été accepté par les intéressés.

Au-delà de la durée du préavis non effectué, l'employeur a demandé la restitution des véhicules de fonction mis à disposition des salariés licenciés. Ceux-ci ont contesté, invoquant une suppression illicite d'un avantage en nature équivalent à une baisse de rémunération, donc une modification unilatérale du contrat de travail. Les intéressés sollicitaient, en conséquence, des dommages-intérêts venant réparer leur préjudice subi à ce titre.

Pas d'avantage en nature après la fin du préavis, même en reclassement

La Cour de cassation rejette leur pourvoi. Elle rappelle que le congé de reclassement s'impute sur la durée du préavis, mais peut en excéder la durée. Lorsque c'est le cas :

- le salarié ne perçoit plus sa rémunération contractuelle, mais une allocation de reclassement au moins égale à 65 % de sa rémunération mensuelle brute antérieure ;
- cette allocation, versée par l'employeur, ne comprend pas les avantages en nature, lesquels sont liés à l'exécution du contrat de travail pendant la période de préavis.

La Cour en déduit **que le salarié ne peut exiger le maintien du véhicule de fonction au-delà de la durée théorique de son préavis**, dès lors qu'il perçoit une allocation spécifique et non plus son salaire contractuel.

Cette solution s'inscrit dans une jurisprudence constante sur la nature du congé de reclassement, qui suspend le contrat de travail sans le rompre mais **modifie le régime de rémunération** applicable (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-10.732).

Un rappel bienvenu pour les entreprises : clarifier les règles du jeu

La portée de cet arrêt est double :

- **clarification** : il vient rappeler que les avantages en nature, comme le véhicule de fonction, **sont liés à la rémunération contractuelle**, et donc ne sont pas dus lorsque celle-ci est remplacée par une allocation ;
- **sécurisation** : l'employeur, en retirant le véhicule de fonction au terme du préavis, **ne modifie pas unilatéralement le contrat de travail**, puisque le contrat est déjà suspendu.

Sur le plan pratique, cette décision incite les employeurs à **anticiper les restitutions de matériels** (véhicules, téléphones, ordinateurs) et à **communiquer clairement** sur le périmètre des droits et obligations du salarié pendant la phase de reclassement.

Une décision pragmatique qui protège les employeurs contre des revendications injustifiées, mais qui mérite d'être clairement expliquée aux salariés.



INDEMNITES TRANSACTIONNELLES : EXONERATION TOTALE SOUS CONDITIONS

L'indemnité transactionnelle versée au salarié peut-elle être totalement exonérée de cotisations sociales ? La 2^e chambre civile de la Cour de cassation, dans un [arrêt du 30 janvier 2025 \(n°22-18.333\)](#), confirme que si l'indemnité vise à réparer un préjudice, elle échappe à l'assiette des cotisations et ce, y compris si son montant excède 2 PASS.

Une confirmation du régime d'exonération des indemnités de rupture

En 2018, la Cour de cassation a consacré le principe selon lequel les indemnités transactionnelles peuvent être exonérées de cotisations sociales si elles ont une **nature indemnitaire**. L'arrêt du 30 janvier 2025 renforce cette ligne jurisprudentielle.

En l'espèce, les faits étaient singuliers puisque c'est l'employeur qui, à l'occasion d'un commandement de payer du salarié, invoquait la limite d'exonération de 2 PASS (CSS, art. L.242-1) pour justifier avoir soumis l'indemnité transactionnelle – qui dépassait ce plafond – à cotisations sociales.

De son côté, le salarié faisait valoir qu'aucune cotisation n'aurait dû être prélevée sur l'indemnité transactionnelle, dès lors que celle-ci avait une nature purement indemnitaire.

La Cour d'appel de Rennes avait suivi l'argumentaire du salarié. L'employeur a formé un pourvoi en se fondant sur les dispositions de l'article L242-1, II, 7° du code de la sécurité sociale, selon lesquelles les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion d'un travail sont exclues de l'assiette de cotisations sociales uniquement dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale. Son pourvoi est toutefois rejeté.

La Cour Suprême souligne en effet que les juges du fond ont **souverainement** considéré que l'indemnité en cause **réparait des préjudices moraux et professionnels**, directement liés à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation considère ainsi que dès lors que l'indemnité ne constitue pas une rémunération versée à l'occasion du licenciement mais présente une nature indemnitaire, elle échappe aux limites posées par l'article L.242-1 précité.

De ce fait, **l'indemnité échappait à l'assiette de cotisations sociales pour son entier montant.**

Cet arrêt vient ainsi rappeler que les indemnités transactionnelles ne sont pas systématiquement soumises à cotisations sociales. Tout repose sur la nature de la somme versée et l'objectif poursuivi : si l'indemnité vise à réparer un préjudice et non à compenser une perte de salaire, elle peut être exonérée.

Une exonération qui reste toutefois sous vigilance

Si cet arrêt confirme une jurisprudence désormais établie, il rappelle aussi la nécessaire prudence des employeurs.

En cas de contrôle de l'URSSAF ou de contentieux, ils devront apporter la preuve que l'indemnité a bien pour objet de compenser un préjudice, ce qui relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

La rédaction du protocole transactionnel est donc essentielle et doit être soignée :

- Il doit mentionner précisément la nature des préjudices indemnisés (moral, professionnel, etc.).
- Il faut veiller à ce que la somme ne puisse pas être interprétée comme une contrepartie au travail effectué.
- Toute ambiguïté pourrait conduire à une réintégration de l'indemnité dans l'assiette des cotisations.



LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE ET ACTIONS GRATUITES : LA SEULE PERTE DE CHANCE INDEMNISEE

Dans un arrêt du 26 février 2025 ([Cass, soc, 26 fév 2025, n° 23-15.072](#)), la Cour de cassation vient rappeler que le salarié qui s'est vu attribué des actions gratuites, et qui a fait l'objet d'un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse avant le terme de la période d'acquisition de ces actions, ne peut revendiquer leur acquisition mais seulement être indemnisé au titre de la perte de chance d'avoir pu acquérir celles-ci.

Le salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse ne peut prétendre aux actions non acquises à la date de son licenciement

En l'espèce, un salarié s'était vu attribuer des actions gratuites par le biais d'une lettre d'attribution qui subordonnait leur acquisition définitive à une durée de présence de 3 ans au sein du groupe.

Le salarié avait été licencié avant le terme de cette période. Son licenciement est par la suite, jugé sans cause réelle et sérieuse par les juridictions. Le salarié, suivi par la Cour d'appel, considérait que son licenciement injustifié l'avait empêché de rester dans l'entreprise jusqu'au terme de la période de trois ans, de sorte qu'il devait être considéré comme ayant définitivement acquis les actions.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et rappelle que dans cette hypothèse, le salarié ne peut prétendre qu'à l'indemnisation de la **perte de chance** d'acquérir définitivement les actions.

Ce qu'il faut retenir :

- Un licenciement sans cause réelle et sérieuse intervenu avant le terme de la période d'acquisition des actions gratuites n'ouvre pas droit à l'acquisition des actions gratuites, mais uniquement à une indemnisation au titre de la perte de chance d'acquérir ces actions dont l'évaluation est parfois fixée, par le juge, à 50 % de la valeur desdits titres,
- Les entreprises doivent veiller à bien encadrer les conditions d'acquisition des actions au sein des lettres d'attribution.

Cette décision sécurise les pratiques des employeurs en matière d'attribution d'actions gratuites et limite le risque qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne conduise à une acquisition automatique des actions gratuites.



FAUTE INEXCUSABLE ET DEFICIT FONCTIONNEL PERMANENT : UNE JURISPRUDENCE DE-CONSOLIDEE

À partir du 1^{er} juin 2026, les modalités de calcul des indemnités versées en cas d'incapacité permanente liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle seront modifiées pour inclure la réparation du déficit fonctionnel permanent (DFP). Cette réforme, introduite par l'article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, revient ainsi sur le revirement de jurisprudence qu'avait opéré la Cour de cassation dans son [arrêt du 20 janvier 2023](#), [confirmé depuis](#).

Une redéfinition de l'assiette de la rente AT/MP :

La jurisprudence récente permettait à la victime, en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable, de solliciter la réparation de ses préjudices non couverts dont le DFP. Si la réforme anéantit cette jurisprudence, elle ne vient pas pour autant léser les victimes puisque le montant des indemnités versées en cas d'AT/MP est revalorisé, à deux titres.

L'indemnisation de l'incapacité permanente est réhaussée par l'adjonction d'un taux d'incapacité fonctionnelle, de sorte que le « taux d'incapacité », servant d'assiette à la rente, sera composé du :

- **taux d'incapacité permanente professionnelle** qui évaluera l'impact de l'incapacité sur la vie professionnelle de la victime, en fonction de la nature de l'infirmité, de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales, ainsi que des aptitudes et qualifications professionnelles,
- **taux d'incapacité permanente fonctionnelle** qui mesurera les atteintes personnelles liées au DFP, telles que les souffrances physiques et morales endurées.

Calcul des indemnités :

Cette double incapacité sera répercutée dans le calcul de l'indemnité ou de la rente versée.

- **La rente AT/MP viagère** sera ainsi composée de deux parts :
 - **Part professionnelle** : calculée comme précédemment, en fonction du taux d'IPP et du salaire annuel de référence,
 - **Part fonctionnelle** : correspondant au DFP, déterminée par le taux d'incapacité permanente fonctionnelle multiplié par un pourcentage de la valeur d'un point d'incapacité, fixé selon un référentiel tenant compte de l'âge de la victime. Une partie de cette indemnité pourra être versée en capital, notamment pour permettre aux victimes de financer des aménagements nécessaires à leur domicile,
- **Pour l'indemnité en capital**, versée en cas d'incapacités permanentes inférieures à 10 %, celle-ci comprendra également une part professionnelle, basée sur un barème forfaitaire, et une part fonctionnelle, calculée de manière similaire à celle de la rente.

Conséquences en cas de faute inexcusable de l'employeur :

En cas de faute inexcusable, aucune indemnisation spécifique ne pourra donc être sollicitée au titre du DFP.

En revanche, **les deux parts** de la rente ou de l'indemnité en capital seront majorées, cette majoration à 100% étant déjà prévue, aujourd'hui, en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable.

Cette réforme, négocié par les partenaires sociaux, vise à améliorer l'indemnisation des victimes en tenant compte des atteintes physiologiques et psychologiques persistantes après la consolidation de leur état.

En intégrant ainsi pleinement la réparation du déficit fonctionnel permanent dans les prestations versées aux victimes, le régime permet de clarifier la responsabilité des employeurs.



OMNIBUS & DADDUE : CONVERGENCE DES ASSOUPPLISSEMENTS EUROPEENS ET FRANÇAIS SUR LA CSRD ET LA CS3D

Le calendrier de la CSRD ainsi que les obligations de la CS3D font l'objet d'un double allègement au niveau européen avec la législation Omnibus annoncée par la Commission européenne le 26 février dernier. En parallèle, la France anticipe en venant d'adopter un projet de loi (dit « DDADUE ») s'alignant sur certaines des modifications à venir au niveau européen.

Un double report du calendrier CSRD acté par l'Europe et anticipé par la France

Le **report de deux ans** des obligations issues de la **directive CSRD** a été adopté en plénière au Parlement européen le **3 avril 2025**, par le biais de la directive dite « **Stop the clock** ». Ce texte, en attente d'approbation formelle par le Conseil, vise à laisser aux entreprises et aux États membres le temps de s'adapter à une réglementation en voie de simplification.

Les principaux changements calendaires concernent :

- **Vague 2** : grandes entreprises non cotées atteignant deux des trois seuils (250 salariés, 40 M€ CA, 20 M€ de bilan) → **report à 2028** (sur données 2027)
- **Vague 3** : PME cotées sur un marché réglementé et petits établissements de crédit → **report à 2029** (sur données 2028)

La France a anticipé ce report : le projet de loi **DDADUE**, adopté en commission mixte paritaire le même jour (3 avril), **aligne officiellement le droit français sur cette temporalité**, confirmant l'effet d'harmonisation européen.

Assouplissement structurel à venir : seuils relevés, obligations allégées

Au-delà du report, le projet législatif **Omnibus II** – encore en discussion – propose une **réduction structurelle** de la charge réglementaire induite par la CSRD :

- **Seuils relevés** : entreprises de plus de **1 000 salariés** et **450 M€ de CA net**
- **Suppression des exigences sectorielles**
- **Allègement du contenu narratif**, recentré sur des **indicateurs standardisés**
- **Introduction d'un reporting volontaire simplifié** pour les PME (inspiré de la norme TPME de l'EFRAG dite « VSME »)
- **Allègement de la taxonomie verte** : exemption des activités non significatives, possibilité de reporting partiel sous certains seuils

En parallèle, l'EFRAG planche sur une **simplification des normes ESRS**, avec un avis attendu pour le **31 octobre 2025**, visant à réduire le volume de données et renforcer l'interopérabilité (ISSB, GRI...).

CS3D : vers une obligation de vigilance allégée et recentrée

La **CS3D**, directive sur le devoir de vigilance, fait elle aussi l'objet d'un **assouplissement significatif** :

- **Calendrier** : report d'un an pour la transposition (**26 juillet 2027**) et d'un an supplémentaire pour la première application (**26 juillet 2028**) aux grandes entreprises

- **Contenu :**

- Exigence de vigilance **limitée au partenaire commercial direct**, sauf en cas d'information plausible sur des risques en aval
- Évaluations espacées (**tous les 5 ans** au lieu d'annuellement)
- Réduction de l'effet de ruissellement sur les PME : limitation des informations que peuvent exiger les donneurs d'ordre
- **Suppression de l'obligation de mettre fin à la relation commerciale** en dernier recours
- **Responsabilité civile renvoyée aux législations nationales**, sans obligation d'action représentative

Ces évolutions traduisent une volonté de rendre la directive **plus opérationnelle** et **moins pénalisante**, tout en maintenant les objectifs de transparence sur les chaînes de valeur.

Adaptation française : un projet DDADUE dans la continuité mais avec des particularités

Outre le **report calendaire** acté par le texte, la France prévoit, via le **projet de loi DDADUE**, deux autres ajustements notables :

- **Dépénalisation** des infractions liées au non-respect de la CSRD : abrogation de l'article **L.822-40 du Code de commerce**.
→ Reste cependant possible : une **action en référé avec astreinte** pour obtenir la publication des informations exigées.
- Création d'un **nouveau cas de nullité** des décisions d'assemblée générale dans les sociétés, en l'absence de désignation d'un **OTI ou CAC** en matière de durabilité, en lien avec l'**ordonnance du 12 mars 2025**.

La France opte ainsi pour une **approche équilibrée**, combinant l'alignement avec Bruxelles et un encadrement juridico-procédural pragmatique.

Conclusion : vers un reporting de durabilité à géométrie variable ?

La **CSRD** et la **CS3D** connaissent un tournant important, entre **report des calendriers**, **réduction des exigences**, et **volonté affichée de rationalisation**. À ce stade, entreprises et praticiens doivent :

- **Maintenir les dynamiques ESG en cours** (matérialité, gouvernance, données)
- **Planifier une année test sur 2026**
- **Renforcer leur veille réglementaire** sur les ESRS, la directive Omnibus II et les textes d'application

Les pouvoirs publics optent-ils pour une simplification efficace ou pour une dilution des ambitions initiales ? Les mois à venir le diront.

