

**Décembre 2022**

La CGF vous  
souhaite de  
bonnes fêtes et  
vous présente ses  
meilleurs vœux  
pour l'année 2023

**Nous vous informons que le département social de la CGF sera fermé  
Du jeudi 22 décembre 2022 au lundi 2 janvier 2023 inclus**



### SOMMAIRE :

- Les mesures sociales du PLFSS 2023- p.1-3
- Aide unique pour les contrats en alternance p.3-4
- Mesures sociales du projet de loi « marché du travail » p.4-6
- Avantage en nature « véhicule électrique » : le régime social de faveur est prolongé p.6
- Régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle en 2023-p.6-7
- Projet de loi sur le congé paternité et parental d'éducation- p.7-8
- Projet de loi pour renforcer l'information des salariés- p.8
- Etat des négociations p.9
- Jurisprudence p.10-11

Retrouvez l'ensemble  
de ces textes sur  
[www.cgf-grossistes.fr](http://www.cgf-grossistes.fr)  
partie « Social »

### I. Volet RH/paye de la LFSS 2023 : les mesures qui intéressent les entreprises

**Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 a été définitivement adopté le 2 décembre 2022. Après l'étape du Conseil constitutionnel (saisi le 6 décembre 2022), il pourra être publié au Journal officiel. Il prévoit notamment des dispositions concernant les arrêts de travail, l'avance des indemnités journalières, les cotisations sociales et les DSN.**

#### 1) Les mesures relatives aux arrêts de travail

Le texte **va imposer aux employeurs** de verser aux salariés en congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant une somme au moins égale aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), et ce dès le premier cycle de paye suivant l'absence.

Si l'employeur le souhaite, il sera subrogé de plein droit dans la perception des IJSS (donc sans que le salarié puisse s'y opposer). Dans cette hypothèse, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) lui versera les IJSS dues dans un délai maximal à préciser par décret (il pourrait être de 7 jours, selon l'étude d'impact du projet de loi).

L'employeur qui choisirait de ne pas être subrogé devra se tourner vers le salarié. Il pourra recouvrer auprès de l'assuré la somme correspondant aux IJSS une fois que l'intéressé les aura perçues de la CPAM.

Le décret d'application à paraître précisera les catégories de salariés qui ne seront pas concernées par cette mesure, compte tenu des caractéristiques de leur contrat de travail.



**Ce mécanisme entrera en vigueur au plus tard le 1er janvier 2025**, selon un calendrier fixé par décret, le cas échéant différencié en fonction des effectifs des entreprises.

- 2) Les arrêts de travail dérogatoires covid-19 prolongés en 2023, mais dans un cadre plus strict

En effet, les arrêts de travail dérogatoires seront restreints aux cas de contamination au covid-19, établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (test PCR, test antigénique).

Pour le reste, les modalités devraient rester inchangées (prescription par l'assurance maladie sur la base d'une déclaration en ligne, même condition d'empêchement de travailler à distance, mêmes conditions dérogatoires, etc.).

- 3) À partir de 2023, tous les arrêts de travail en téléconsultation ne seront plus indemnisés

**Pour les arrêts de travail prescrits à partir du 1er juin 2023**, en cas d'arrêt maladie prescrit **à l'occasion d'une téléconsultation**, la sécurité sociale ne versera d'IJSS que dans deux hypothèses :

- l'arrêt de travail est prescrit par le médecin traitant du patient ;
- l'arrêt de travail est prescrit par un médecin ayant déjà reçu le patient en consultation depuis moins d'un an.

En miroir, la même disposition est prévue pour appliquer cette règle aux arrêts de travail liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- 4) Report du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations

Initialement prévu pour 2022, puis reporté par décret à 2023, **le transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO est encore une fois décalé d'un an.**

Le transfert interviendra finalement pour les cotisations dues au titre des périodes d'activité courante à compter du 1er janvier 2024. Il inclura également la cotisation APEC qui sera donc également recouvrée par les URSSAF.

En parallèle, en 2024, les URSSAF seront également chargées du contrôle des cotisations AGIRC-ARRCO.

- 5) Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires des employeurs de 20 à moins de 250 salariés : des clarifications

La déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés s'impute sur les cotisations dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié versée au moment du paiement de la durée travaillée en plus.

Ces différentes mesures s'appliquent rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la déduction, à savoir pour les cotisations dues au titre des périodes courant depuis le 1er octobre 2022.

- 6) Rachat de jours de repos / RTT

La rémunération versée au titre de la monétisation des jours de RTT ouvre droit à l'exonération d'impôt sur le revenu et à la réduction de cotisations salariés attachée aux heures supplémentaires.

Côté exonérations « employeur », seule la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour heures supplémentaires des employeurs de moins de 20 salariés était jusqu'à présent applicable.

La LFSS rend la déduction forfaitaire de cotisations patronales des employeurs de 20 à moins de 250 salariés applicable à partir du 1er janvier 2023 au dispositif de rachat de journées et demi-journées de repos mis en place par la loi de finances rectificative du 16 août 2022.

7) Fiabilisation et correction des données issues de la DSN par les organismes de sécurité sociale

A compter du 1er janvier 2023, lorsque le déclarant ne corrige pas sa DSN, la correction sera effectuée par les organismes de sécurité sociale auxquels la déclaration a été adressée. Elle tiendra compte des demandes de correction signalées par les autres organismes ou administrations destinataires des données.

En cas d'inaction ou de carence prolongée du cotisant, les URSSAF auront donc « la possibilité d'effectuer elles-mêmes les corrections requises par la production d'une DSN dite de substitution ». Une seule déclaration de substitution sera alors faite pour un même employeur et une même période d'emploi pour le compte de l'ensemble des organismes et administrations destinataires des données de la DSN.

Par ailleurs, il revient aux URSSAF de vérifier l'exhaustivité, la conformité et la cohérence des informations déclarées par les employeurs, la correction des anomalies ou erreurs susceptibles d'affecter le montant des cotisations, versements et contributions recouvrés pour le compte de tous leurs partenaires ainsi que le contrôle de ce montant, sauf lorsque celui-ci est confié par la loi à un autre organisme.

8) Mise à disposition d'informations auprès des employeurs

Les organismes et administrations auxquels sont destinées les déclarations des employeurs sont tenus de mettre à la disposition de ces derniers les informations leur permettant de renseigner leurs déclarations sociales et de s'assurer de la conformité de leur situation à la législation sociale.

**L'entrée en vigueur de cette mesure est reportée au 1er janvier 2024.** Un arrêté (et non plus un décret) définira les catégories d'informations mises à la disposition des employeurs en vue de faciliter leurs démarches.

9) Déclaration par les employeurs des revenus de remplacement via la DSN

A compter du 1er janvier 2024, les employeurs déclareront également au moyen de la DSN les revenus de remplacement versés à leurs salariés ou à leurs anciens salariés.

---

## II. Contrats en alternance : le gouvernement annonce une aide unique pour 2023

**Olivier Dussopt, Ministre du Travail, et Carole Grandjean, Ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la formation professionnels, ont annoncé le 1er décembre 2022 le montant de l'aide à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans qui devrait s'appliquer en 2023.**

Rappelons que la crise sanitaire liée au covid-19 a conduit le gouvernement à mettre en place une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ou de jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation d'un montant maximal de :

- 5 000 € pour un jeune de moins de 18 ans ;
- 8 000 € si le salarié est majeur.

Olivier Dussopt et Carole Grandjean ont confirmé que l'aide exceptionnelle ne serait pas reconduite en l'état après le 31 décembre 2022, et ont dévoilé les grandes lignes du nouveau dispositif de soutien à l'alternance instauré pour 2023.

L'aide, d'un montant de 6 000 € au titre de la première année d'exécution du contrat, serait versée à toutes les entreprises, pour les contrats éligibles conclus avec un alternant, mineur comme majeur, du 1er janvier au 31 décembre 2023.

En d'autres termes, le montant de l'aide se trouverait unifié, avec un même montant y compris pour les jeunes de moins de 18 ans, et quel que soit le niveau de formation préparé.

Soulignons que cette mesure n'est pour l'heure qu'au stade des annonces. Elle devra, pour entrer en vigueur, faire l'objet d'un décret.

---

### **III. Les mesures sociales du projet de loi portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail**

**Le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été définitivement adopté le 17 novembre 2022 par l'Assemblée Nationale et a été validé en intégralité par le Conseil constitutionnel le 15 décembre 2022.**

Vous trouverez ci-dessous les principales mesures prévues, dont l'entrée en vigueur reste subordonnée à la publication de la loi au JO et de décrets d'application.

#### 1) Refus de CDI après un CDD ou une mission d'intérim

Le projet de loi entend inciter les salariés en CDD ou en mission d'intérim dans une entreprise à accepter le CDI qu'elle leur propose à l'issue de leur contrat ou mission.

Ce CDI doit remplir certaines conditions :

- CDI suivant un CDD : il doit être proposé pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail ;
- CDI suivant une mission d'intérim : il doit être proposé pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail.

L'employeur qui propose au salarié de poursuivre la relation contractuelle par un CDI remplissant les conditions précitées, doit faire cette proposition par écrit.

Si le salarié refuse le CDI, l'employeur doit en informer Pôle emploi, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Un salarié en CDD ou en intérim qui, au cours des 12 mois précédents, a refusé par 2 fois une proposition de CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire dans les conditions précitées, n'a pas droit à l'allocation chômage.

Cette privation ne s'applique pas :

- si le salarié a été employé en CDI au cours de cette même période et qu'il en a été involontairement privé ;
- si la dernière proposition de CDI n'est pas conforme aux critères de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), lorsqu'il a été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte.

#### 2) Une assurance chômage bientôt contracyclique

Le projet de loi pose le principe de la contracyclique de l'assurance chômage. Elle en précise le cadre en prévoyant que les paramètres d'indemnisation chômage qui pourront être modulés sont la durée d'affiliation et la durée d'indemnisation. La modulation du montant de l'allocation de chômage est donc exclue.

Les futures règles de ce mécanisme seront détaillées dans le décret pris à l'issue de la concertation. Il est attendu pour une entrée en vigueur au 1er février 2023 et pourra s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard.

### 3) Premiers jalons d'une réforme de la VAE

Le projet de loi réforme le cadre juridique de la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour la rendre plus accessible et favoriser son développement. Un décret d'application viendra la compléter et la préciser.

La durée du congé dont bénéficie le salarié pour se préparer à passer sa VAE passe de 24 heures à 48 heures par session de validation.

Par ailleurs, un accord collectif peut augmenter cette durée, cette possibilité n'étant plus réservée aux seuls salariés n'ayant pas atteint un certain niveau de qualification ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Le projet de loi pérennise une mesure prise durant la crise sanitaire, qui permet aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dites Associations Transitions Professionnelles (ATpro), de financer les dépenses inhérentes à la VAE (frais de positionnement, accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité, préparation au jury, frais afférents aux jurys). Le décret d'application viendra en préciser les conditions.

### 4) Une présomption de démission pour limiter les situations d'abandon de poste

Pour limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste, le projet de loi Marché du travail prévoit d'instituer une présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Ainsi, le salarié sera présumé avoir démissionné lorsqu'il abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après mise en demeure de son employeur, adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La mise en demeure doit demander au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur, qui ne pourra être inférieur à un minimum qui sera fixé par décret. À l'expiration de ce délai, le salarié sera présumé avoir démissionné s'il ne reprend pas son poste.

La présomption de démission en cas d'abandon de poste n'est qu'une présomption « simple » que le salarié peut renverser en agissant en justice. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption.

Si le salarié est reconnu démissionnaire, parce qu'il n'a pas repris son poste à l'issue du délai fixé par l'employeur et qu'il n'agit pas en justice, ou parce qu'il échoue à renverser la présomption de démission, il n'aura pas droit aux allocations chômage

### 5) Réécriture des règles d'électorat et d'éligibilité au comité social et économique

Le projet de loi Marché du travail prévoit de rétablir un nouvel article L. 2314-18 qui disposerait que « sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques ».

Le projet de loi prévoit de compléter l'article L. 2314-19 pour expressément indiquer que ne sont pas éligibles les « salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique ».

Ces nouvelles dispositions entreraient en vigueur le 1er novembre 2022. En pratique, elles s'appliqueraient aux élections dont le premier tour aurait lieu à partir du 1er novembre 2022.

---

#### **IV. Avantage en nature « véhicule électrique » : le BOSS annonce que le régime social de faveur est prolongé**

**Dans un communiqué du 8 décembre 2022, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) indique que le régime social de faveur applicable aux avantages en nature « véhicule électrique », qui devait prendre fin au 1er janvier 2023, va finalement s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2024.**

Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022, lorsqu'un véhicule exclusivement électrique est mis à la disposition du salarié, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, que ce soit sur une base réelle ou une base forfaitaire, sont :

- déterminées sans tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- et évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans la limite de 1 800 € par an.

En outre, lorsque l'employeur met à la disposition du salarié, entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2022, une borne de recharge pour véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique (hybrides ou 100 % électrique selon le site Urssaf.fr), y compris pour les véhicules appartenant aux salariés, l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à titre privé est évalué pour un montant nul.

**Le BOSS indique que ce régime social de faveur applicable aux avantages en nature « véhicule électrique » est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024.**

---

#### **V- Indemnités complémentaires d'activité partielle : le BOSS confirme la fin du régime social de faveur à partir de 2023**

**Depuis la crise sanitaire liée au covid-19, les indemnités complémentaires d'activité partielle, versée par les employeurs en complément des indemnités légales, suivent le même régime social que ces dernières, dans une certaine limite. Ce régime social de faveur, prévu pour s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2022, prendra bien fin à cette date, indique le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) dans un communiqué du 28 novembre 2022.**

##### 1) Régime social des indemnités complémentaires jusqu'au 31 décembre 2022

Les indemnités complémentaires d'activité partielle sont exonérées de cotisations, mais soumises à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement aux taux de 6,2 % et 0,50 % (après abattement d'assiette de 1,75 %) et aux éventuelles cotisations salariales maladie spécifiques (Alsace-Moselle, Mayotte, non-résidents fiscaux).

Précisons que lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois le SMIC horaire, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme du salaire.

##### 2) Nouveau régime social applicable à compter du 1er janvier 2023

Pour les périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2023, les indemnités complémentaires aux indemnités légales d'activité partielle seront ainsi assujetties et déclarées comme des revenus d'activité (autrement dit comme du salaire).

Par conséquent, elles seront soumises à la CSG et à la CRDS, respectivement au taux de 9,2 % et de 0,5 % (après abattement d'assiette de 1,75 %), ainsi qu'aux cotisations sociales dès le premier euro.

---

## **VI. Congé de paternité, congé parental et congé de présence parentale : un projet de loi pour s'adapter au droit européen**

**Un projet de loi visant à adapter le droit national à plusieurs directives européennes prévoit notamment de renforcer les droits des salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en congé parental d'éducation ou en congé de présence parentale, en transposant une directive européenne du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.**

### 1) Congé de paternité : prise en compte dans l'ancienneté

À l'heure actuelle, lorsqu'un salarié s'absente dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette absence n'est en principe pas comptabilisée dans le calcul de l'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

À cet égard, le projet de loi assimilerait expressément le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (indemnité de licenciement, etc.).

### 2) Congé parental d'éducation

#### a) Condition d'ancienneté

À l'heure actuelle, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de son adoption a le droit à un congé parental d'éducation, qui peut être pris sous forme de congé « total » ou de période de réduction de sa durée de travail.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant n'ont donc pas droit au congé.

Pour remédier à cette difficulté, le projet de loi prévoit de déconnecter la condition d'ancienneté d'un an de la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

Ceci permettra par exemple aux parents sans emploi au moment de la naissance ou de l'adoption de bénéficier du congé ultérieurement, une fois qu'ils auront acquis l'ancienneté requise.

#### b) Clarification des règles de prise en compte pour l'ancienneté

À l'heure actuelle, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour 50 % pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le projet de loi précise expressément que :

- la prise en compte pour 50 % ne concerne que les congés parentaux à temps plein ;
- en cas de congé sous forme de temps partiel, la totalité du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.

### 3) Conservation des avantages acquis avant le congé de paternité, le congé parental et le congé de présence parentale

Pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, le projet de loi ajouterait une disposition selon laquelle le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé.

## VII. Un projet de loi pour renforcer l'information des salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail

Un projet de loi visant à adapter le droit national à plusieurs directives européennes prévoit notamment d'ajouter au code du travail l'obligation d'informer les salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail. Il s'agit ici de transposer la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Pour transposer la directive, un nouvel article L. 1221-5-1 serait ajouté au code du travail.

Selon ce nouvel article, l'employeur devrait remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail.

Un décret devrait notamment fixer la liste des informations devant figurer dans le ou les documents visés, en se référant bien entendu à la liste établie par la directive.

Le salarié qui n'aurait pas reçu ces informations devrait procéder en deux temps pour faire valoir ses droits :

- d'abord en mettant en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents fournis ;
- ce n'est qu'ensuite qu'il pourrait saisir le juge compétent afin de les obtenir.

Les salariés dont le contrat de travail serait en cours à la date de promulgation de la future loi pourraient demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations listées ci-avant.

Le projet de loi met également en conformité le droit français avec les dispositions de la directive 2019/1152 relatives à l'information des salariés précaires sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise. Il s'agit ainsi de favoriser la transition vers une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Pour ce faire, les articles L. 1242-17 et L. 1251-25 du code du travail seraient réécrits. Ainsi, le salarié en CDD ou en intérim justifiant chez l'employeur ou l'entreprise utilisatrice d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois, pourrait demander à l'employeur ou à l'entreprise utilisatrice de l'informer des postes en CDI à pourvoir en son sein.

---

## VIII. Etat des négociations

### ➤ CCN des commerces de gros (3044)

#### ▪ Négociation en cours :

- Prévoyance non-cadres : révision des garanties et intégration de la rente éducation
- Révision de l'accord formation professionnelle

#### ▪ Accords signés et étendus :

- L'accord du 12 janvier 2022 revalorisant les salaires minima de 3,2% sur toute la grille au 1er janvier 2022 a été étendu par un arrêté publié au JO du 3 juin
- L'avenant du 21 octobre 2021 prolongeant la cotisation supplémentaire de 0,04% sur 2022 a été étendu par un arrêté publié au JO du 17 juin

#### ▪ Accord signé et en cours d'extension :

- L'accord du 19 septembre 2022 revalorisant les minima conventionnels de 4,7% pour les non-cadres et de 4,2% pour les cadres au 1er octobre 2022 a été signé par la CFDT, la CFTC et FGTA FO

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 24 janvier 2023**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociations en cours :**

- Marque blanche

▪ **Accord signé et étendu :**

- L'accord du 16 mai 2022 prévoyant une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 15 novembre 2021 a été étendu par un arrêté publié au JO du 11 août 2022

▪ **Accord signé et en cours d'extension :**

- L'accord du 14 novembre 2022 relatif aux salaires minima prévoyant des augmentations allant de 2% à 3,2% au 1<sup>er</sup> janvier 2023 en fonction des coefficients a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC et l'UNSA

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 9 février 2023.**

➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

▪ **Négociation en cours :**

- Emploi des travailleurs handicapés

▪ **Accords signés et en cours d'extension :**

- L'accord du 13 septembre 2022 revalorisant les salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 a été signé par la CFDT, la CFTC et la CGT
- L'accord du 14 juin 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé par la CFDT et la CFTC

▪ **Accord étendu :**

- L'accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place du télétravail dans la branche a été étendu par un arrêté publié au JO du 26 avril 2022

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 23 janvier 2023**

---

## IX– Jurisprudence

- **Le défaut de titre de séjour ne justifie pas une mise à pied suivie d'un licenciement pour faute grave**

Un salarié s'était vu réclamer par l'employeur un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France. Après plusieurs mises en demeure de le faire, il a été mis à pied à titre conservatoire dans l'attente du prononcé d'une sanction.

Le salarié a ensuite été licencié pour faute grave fondée sur un défaut de titre de séjour.

Ce salarié a alors saisi la juridiction prud'homale en réclamant le paiement d'un rappel de salaire pendant la mise à pied conservatoire.

Pour pouvoir travailler en France, une personne de nationalité étrangère doit en principe disposer d'une autorisation de travail et le cas échéant d'un certificat médical.

De fait, un employeur ne peut pas embaucher, conserver à son service ou employer un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Si l'employeur constate le défaut de titre de séjour alors qu'il a déjà engagé le salarié, il peut le licencier sur la base de ce seul motif. Ce licenciement échappe aux règles applicables en matière de licenciement concernant :

- l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, car l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger est une cause objective justifiant en elle-même la rupture du contrat;
- le respect de la procédure.

Mais attention ! Dans sa décision du 23 novembre 2022, **la Cour de cassation rappelle que cette cause spécifique de licenciement n'est pas constitutive en soi d'une faute grave. L'employeur qui invoque malgré tout une faute grave doit donc reprocher au salarié des faits distincts de la seule irrégularité de l'emploi dans sa lettre de licenciement.**

Dans cette affaire, le seul défaut de titre de séjour ne constituant pas en soi une faute grave, l'employeur ne pouvait pas mettre à pied à titre conservatoire le salarié et le priver de toute rémunération sur la base de ce seul motif.

L'employeur était donc ici redevable à l'égard de ce salarié du salaire échu pour toute la période antérieure à la rupture du contrat de travail.

### **Cass. soc. 23 novembre 2022, n° 21-12125 FSB**

#### **▪ Salariés itinérants : revirement sur le temps de trajet domicile/travail**

Le temps de trajet domicile/travail n'est pas un temps de travail effectif. En règle générale, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.

A propos des salariés itinérants qui travaillent chez des clients, la Cour de cassation a posé les principes suivants, dans un arrêt de 2018:

- le temps consacré par les salariés itinérants à leurs déplacements entre plusieurs sites d'intervention d'une même journée de travail est rémunéré comme du temps de travail effectif ;
- en revanche, le temps de déplacement quotidien entre le domicile et les sites du premier et dernier client n'est pas payé en temps de travail effectif, mais doit faire l'objet d'une contrepartie quand il dépasse le temps normal de trajet.

Dans cette affaire, la cour de Cassation revient sur sa jurisprudence de 2018 et décide que, dorénavant, « lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 du même code », c'est-à-dire de l'article qui considère que le temps de trajet domicile/travail n'est pas un temps de travail effectif.

Autrement dit, pour les itinérants, le temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir peut constituer du temps de travail si les critères requis sont réunis, ce qui était exclu sous l'empire de la jurisprudence de 2018 (celle-ci ne prévoyait au mieux pour le salarié que des contreparties en cas de dépassement du temps normal de trajet).

Ce principe étant posé, il fallait répondre à la question suivante : dans cette affaire, le temps pris par l'attaché commercial pour se rendre chez son premier client puis pour revenir à son domicile répondait-il à la définition du temps de travail effectif ?

En effet, le salarié, technico-commercial, ne se rendait que de façon occasionnelle au siège de l'entreprise. Son activité consistait principalement à se rendre chez les clients de l'entreprise, qui étaient répartis sur sept départements du Grand Ouest éloignés de son domicile.

À cette fin, il disposait d'un véhicule de société doté d'un kit main libre. Ainsi équipé, il devait être en mesure de fixer des rendez-vous, ainsi que d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs (clients, Directeur commercial, assistantes et techniciens).

Enfin, certains clients étant particulièrement éloignés de son domicile, le salarié pouvait être amené, à la fin d'une journée de déplacement professionnel, à réserver une chambre d'hôtel afin de pouvoir reprendre, le lendemain, le cours de ses visites.

Dans ces conditions, on ne pouvait plus parler de strict temps de déplacement professionnel, au sens de l'article L. 3121-4 : il s'agissait d'un temps de travail effectif, qui devait être rémunéré comme tel.

#### **Cass. soc. 23 novembre 2023, n° 20-21924 FPBR**

- **La proportion femmes-hommes fixée pour les élections initiales s'applique aux élections partielles**

Depuis le 1er janvier 2017, les listes composées de plusieurs candidats doivent comporter alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Cette double exigence, qui ne concerne pas les candidatures libres présentées au second tour, s'applique dans chaque collège mixte à la liste des titulaires du CSE) et à celle de ses membres suppléants.

Mais s'applique-t-elle aux candidatures présentées par les syndicats lors des élections partielles ?

Pour répondre à cette question, la Cour de cassation applique le raisonnement suivant : dès lors qu'en application de l'article L. 2314-10 du code du travail les élections partielles se déroulent selon les mêmes modalités que pour le renouvellement ordinaire du CSE, sur la base des dispositions en vigueur lors des élections précédentes, c'est-à-dire en respectant les règles de mixité des listes de candidats et les stipulations du protocole préélectoral établi pour les élections initiales, le syndicat qui dépose une liste de candidats en vue des élections partielles doit respecter la proportion femmes-hommes fixée par ledit protocole.

En cas d'élections partielles, il faut donc tenir compte de la proportion femmes-hommes figurant dans le protocole préélectoral établi pour les élections initiales.

#### **Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-60.183**