Veille & action

SOCIAL

CGF
Confédération des Grossistes de France

FEVRIER 2023

SOMMAIRE :

- **Projet d'ANI sur le partage de la valeur p.1-2**
- **Précisions concernant les accords d'intéressement p.2-3**
- **Projet de loi Immigration : des mesures pour intégrer les travailleurs étrangers et sanctionner les employeurs abusifs p.3-4**
- **Fraction solde de la taxe d'apprentissage : première collecte URSSAF, premiers fléchages des fonds via SOLTéA - p.4-6**
- **Covid-19 : fin des arrêts de travail dérogatoires -p.6**
- **Prolongation du CSP-p.6-7**
- **Etat des négociations p.7**
- **Jurisprudence p.7-9**

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgf-grossistes.fr partie « Social »

I. Partage de la valeur : un projet d'accord trouvé entre les syndicats et le patronat au terme de la négociation

À l'issue de l'ultime réunion de négociation sur le partage de la valeur du 10 février 2023, les syndicats et le patronat sont parvenus à élaborer un projet d'accord national interprofessionnel (ANI). Le texte est ouvert à signature jusqu'au 22 février.

1) Deux expérimentations sur le partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le projet d'ANI prévoit l'expérimentation pendant 5 ans de deux dispositifs visant à développer le partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le projet d'ANI prévoit que les sociétés ayant réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives (2022, 2023, 2024) devraient mettre en place, à partir du 1er janvier 2025, un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER), si elles n'en sont pas déjà dotées.

Pour faciliter la mise en place de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est proposé d'ouvrir la possibilité de mettre en place, par accord collectif, une formule de participation dérogatoire à la formule légale, permettant de donner un résultat supérieur comme inférieur à celui de la formule légale.

Des négociations de branche devraient s'ouvrir avant le 30 juin 2024 pour définir un tel dispositif de participation. Les entreprises pourraient appliquer le dispositif de branche soit par accord collectif, soit par décision unilatérale. Elles pourraient également conclure leur propre accord collectif afin de mettre en place leur formule dérogatoire de participation.

2) Plusieurs mesures pour développer la participation et l'intéressement

Pour une mise en place plus rapide de la participation lorsque l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés, le projet d'ANI propose de supprimer la règle qui permet à celles déjà dotées d'un accord d'intéressement de bénéficier d'un report de 3 ans.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus pourvues d'au moins un délégué syndical, les accords de participation ou d'intéressement devraient comporter une clause visant à prendre en compte les résultats de l'entreprise réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel.

Deux options seraient ouvertes :

- soit le versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement dont les modalités seraient définies par accord ;
- soit le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur.

Les partenaires sociaux souhaitent qu'il soit possible de verser aux salariés des avances sur la participation, comme cela existe pour l'intéressement.

Sans remettre en cause le caractère aléatoire de l'intéressement, le projet d'ANI appelle à une modification des règles régissant la formule de calcul de l'intéressement pour qu'elle puisse intégrer un ou plusieurs objectifs sociaux ou environnementaux.

3) Des évolutions demandées de la prime de partage de la valeur (PPV)

Les partenaires sociaux demandent dans le projet d'ANI plusieurs évolutions du cadre légal de la PPV, qui permettraient :

- de placer la PPV dans un PEE ou un plan d'épargne retraite (PER), s'il en existe dans l'entreprise ;
- d'accorder au plus deux PPV chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus.

En outre, ils souhaitent que le régime d'exonération sociale et fiscale renforcé soit maintenu à compter de 2024 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4) Des améliorations aux plans d'épargne salariale

Le projet d'ANI propose la mise en place d'un nouvel abondement unilatéral de l'employeur au PEE ou au PER déplafonné, à hauteur de la PPV.

Le projet d'ANI demande l'ouverture de 3 nouveaux cas de déblocage anticipé des sommes épargnées dans un PEE :

- pour les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales ;
- pour les dépenses engagées en tant que proche aidant (service à la personne, etc.) ;
- pour l'acquisition d'un véhicule dit « propre », neuf ou d'occasion.

Une fois validé, l'ANI devra être étendu par arrêté du ministère du Travail pour pouvoir s'appliquer de manière générale dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.
De nombreuses mesures prévues nécessitent par ailleurs d'être transposées par une loi et/ou par des décrets.

II. Précisions concernant les accords d'intéressement

Dans le prolongement de la loi « Pouvoir d'achat », un décret du 14 février 2023 vient de concrétiser les dispositions permettant de rédiger un accord sécurisé dès le dépôt via le site www.mon-interessement.urssaf.fr. Par ailleurs, les règles de répartition de l'intéressement proportionnellement aux salaires sont ajustées pour prendre en compte de nouveaux congés.

1) Accords ou décisions types d'intéressement dématérialisés sécurisés dès le dépôt

La loi Pouvoir d'achat a créé, à compter du 1er janvier 2023, la possibilité de concevoir des accords d'intéressement sécurisés dès leur dépôt, à partir d'accords types, via une procédure dématérialisée incluant une vérification préalable de leur conformité aux dispositions légales.

Le décret du 14 février 2023 précise la procédure : le site internet qui permet de rédiger un accord d'intéressement à partir d'un modèle type dématérialisé est géré par l'ACOSS. Il s'agit du site https://www.mon-interessement.urssaf.fr.

L'accord doit avoir été entièrement et exclusivement rédigé au moyen de ce site internet.

En fin de procédure, un QR-code d'identification de l'accord est délivré au moment du téléchargement de l'accord, permettant ainsi son authentification.

Une fois l'accord signé, l'entreprise n'a plus qu'à le déposer sur la plateforme TéléAccords.

2) Exonérations sécurisées dès le dépôt

Sous réserve qu'aucune modification n'ait été apportée à ses clauses après son téléchargement, l'accord déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail avec le code d'identification est réputé conforme aux dispositions légales en vigueur et ouvre droit aux exonérations attachées à l'intéressement.

L'accord est donc sécurisé dès son dépôt, les exonérations étant réputées acquises pour la durée de l'accord, sans passer par la procédure d'examen préalable par l'URSSAF.

3) Répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires : nouvelles assimilations à une période de travail rémunérée

La loi Pouvoir d'achat a assimilé le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de présence en cas de répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

La logique voulait que la mesure soit également applicable en cas de répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires, via la prise en compte de la rémunération que le salarié aurait eu s'il n'avait pas été en congé de paternité et d'accueil de l'enfant : c'est chose faite avec le décret du 14 février 2023 qui, outre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ajoute également à la liste des congés et absences à prendre en compte les périodes de mise en quarantaine liées à une situation d'état d'urgence sanitaire déclaré et le congé de deuil d'un enfant.

III. Projet de loi Immigration : des mesures pour intégrer les travailleurs étrangers et sanctionner les employeurs abusifs

Le volet « travail » du projet de loi Immigration, présenté en Conseil des ministres le 1er février 2023, comporte différentes mesures susceptibles de concerner les entreprises.

1) Faire contribuer les entreprises dans l'apprentissage du français par les salariés étrangers

Au titre des actions de formation que l'employeur peut proposer dans le cadre du plan de développement des compétences figureraient des formations à destination des salariés allophones leur permettant d'atteindre un niveau minimal en français fixé par décret.

Les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) engagés dans un parcours de formation en français pourraient suivre leur formation sur leur temps de travail, dans

la limite d'une durée fixée par décret. Ce temps de formation constituerait du temps de travail effectif et la rémunération du salarié serait maintenue.

Les salariés allophones signataires du CIR, qui mobilisent leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre une formation en français réalisée en tout ou partie durant le temps de travail, bénéficieraient d'une autorisation d'absence de droit, dans la limite d'une durée fixée par décret.

2) Nouvelle amende administrative en cas d'emploi d'étranger sans titre de travail

Actuellement, un employeur qui commet une telle infraction est passible :
- de sanctions pénales, consistant en une peine de prison de 5 ans et une amende de 15 000 euros ;
- et de sanctions administratives, à savoir la fermeture temporaire de l'établissement, le refus et le remboursement d'aides publiques, l'inéligibilité temporaire aux marchés publics.

En revanche, il n'existe pas d'amende administrative.

Le projet de loi prévoit une nouvelle amende administrative, d'un montant maximal de 4 000 euros, appliquée autant de fois qu'il y aurait de travailleurs étrangers concernés, qui serait prononcée au regard des circonstances du manquement, du comportement de l'employeur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et ses charges.

3) De nouveaux titres de séjour pour répondre aux besoins de main-d'œuvre et un accès direct au marché du travail pour certains demandeurs d'asile

Une nouvelle carte de séjour temporaire « travail dans des métiers en tension » serait instituée à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2026.

Cette carte de séjour, qui vaudrait autorisation de travail, serait délivrée de plein droit, pour une durée d'1 an, au travailleur étranger qui :
- a exercé une activité professionnelle salariée figurant sur la liste des métiers en tension pendant au moins 8 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois, et occupe toujours un tel emploi ;
- et justifie d'une période de résidence ininterrompue d'au moins 3 ans en France.

À l'issue de la période d'1 an, le travailleur étranger titulaire de la carte pourrait bénéficier d'une carte de séjour pluriannuelle « salarié » s'il dispose d'un CDI.

Les demandeurs d'asile originaires de pays dont le taux de protection internationale excède un seuil fixé par décret et figurant sur une liste établie par l'administration pourraient être autorisés à accéder au marché du travail dès l'introduction de leur demande d'asile, sans attendre le délai de 6 mois aujourd'hui prévu.

NB : la CGF a demandé à faire partie des groupes de travail qui seront mis en place pour définir la notion de « métiers en tension »

IV. Fraction solde de la taxe d'apprentissage : première collecte URSSAF, premiers fléchages des fonds via SOLTéA

C'est désormais aux URSSAF que les employeurs doivent verser la fraction solde de leur taxe d'apprentissage. Pour la taxe 2022, ce sera à l'occasion de la DSN d'avril 2023 à échéance du 5 ou 15 mai. Par la suite, les employeurs qui le souhaitent pourront, via la plateforme Internet SOLTéA, flécher ces sommes vers des établissements ou des formations qu'ils désirent soutenir.

La fraction solde est versée annuellement aux URSSAF. Elle est payée et déclarée à la même échéance que les cotisations de sécurité sociale du mois d'avril de l'année suivant celle au titre de laquelle la taxe est due. Concrètement, le solde de 0,09 % dû au titre des salaires 2022 sera exigible et déclaré aux URSSAF via la DSN d'avril 2023, exigible le 5 ou le 15 mai 2023.

Les employeurs peuvent le cas échéant déduire du solde de taxe d'apprentissage les subventions versées en nature directement aux CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées, selon des modalités fixées par le code du travail.

Mais que sont devenues, dans le régime du recouvrement URSSAF, les subventions directes en faveur des premières formations initiales et à l'insertion que les employeurs effectuaient par le passé ?

La réforme du recouvrement a maintenu le principe selon lequel, hors Alsace-Moselle, les employeurs pourront toujours réaliser, au titre du « solde » de 0,09 %, des dépenses en faveur de formations initiales technologiques et professionnelles (hors apprentissage) et de l'insertion professionnelle.

Néanmoins, les modalités de réalisation de ces dépenses changent radicalement sous le régime du recouvrement URSSAF.

Il n'y a plus de versement direct des entreprises aux formations, écoles et établissements bénéficiaires, puisque les employeurs paient la fraction « solde » de 0,09 % aux URSSAF.

En revanche, les entreprises pourront désigner des établissements bénéficiaires via un service dématérialisé de fléchage, qui sera mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations. La Caisse des dépôts, qui sera destinataire des fonds collectés par l'URSSAF, procédera ensuite aux versements aux établissements désignés par les employeurs.

1) La plateforme de répartition SOLTéA

Les entreprises qui le souhaitent pourront, via une plateforme de répartition dénommée SOLTéA, décider d'affecter à des établissements bénéficiaires spécifiquement désignés tout ou partie des sommes versées aux URSSAF au titre de leur solde de taxe d'apprentissage.

Une première version de cette plateforme de répartition est d'ores et déjà disponible (https://www.soltea.gouv.fr) et propose la documentation relative aux démarches à effectuer par les employeurs (renseignements généraux, FAQ, etc.).

Cette plateforme ouvrira aux employeurs à la fin du premier semestre 2023 (le 25 mai, selon net-entreprises.fr). Pour y accéder, il est nécessaire de demander une habilitation sur la plateforme Net-entreprises (il faudra donc créer un compte sur ce site).

La plateforme de répartition SOLTéA permettra aux employeurs qui souhaitent décider de l'affectation de tout ou partie de leur fraction solde ;

- de choisir les établissements bénéficiaires, leurs composantes ou les formations auxquels ils souhaitent affecter des sommes au titre du solde de la taxe d'apprentissage ;
- et de suivre les virements correspondants qui seront effectués par la Caisse des dépôts et consignations.

SOLTéA mettra en visibilité l'ensemble des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage sur le territoire national. Les employeurs disposeront d'un moteur de recherche afin de les aider à retrouver le ou les établissements, composantes, établissements secondaires ou formations qu'ils souhaitent soutenir.

2) Reversement par la Caisse des dépôts aux formations et établissements désignés

La Caisse des dépôts effectuera les virements conformément aux choix des employeurs selon le calendrier suivant :

- le 15 juillet 2023 pour les employeurs ayant effectué leurs choix de répartition entre la fin du premier semestre 2023 et début juillet 2023 ;
- le 15 septembre 2023 pour les fonds fléchés par les entreprises entre début juillet et début septembre.

Les fonds non fléchés, à savoir ceux pour lesquels les entreprises n'auraient pris aucune décision d'affectation, seront affectés par la Caisse des dépôts aux établissements bénéficiaires en octobre 2023, selon des critères définis juridiquement.

V. Covid-19 : fin des arrêts de travail dérogatoires

Un décret met fin, à compter du 1er février 2023, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par le covid-19.

Le mécanisme des arrêts de travail dérogatoires a été mis en place au début de la pandémie de covid-19, pour freiner la circulation du virus et inciter les personnes positives, ou susceptibles de l'être, à s'isoler.

Ce mécanisme leur permettait, si elles ne pouvaient pas télétravailler (ou travailler à domicile), d'être placés en arrêt maladie, en bénéficiant des IJSS maladie et, pour ce qui concerne les salariés, de l'indemnisation complémentaire « employeur » prévue par le code du travail, à des conditions dérogatoires (pas de condition d'ouverture des droits, pas de délai de carence, pas de condition d'ancienneté, etc.).

Ce dispositif, qui arrivait à échéance au 31 décembre 2022, a en dernier lieu été prolongé par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023, jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, mais dans un cadre juridique plus resserré.

Comme la LFSS 2023 le permettait, le gouvernement a pris un décret pour mettre fin aux arrêts de travail dérogatoires pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1er février 2023.

Désormais, les salariés et assurés sociaux contaminés au covid-19 relèvent des règles de droit commun en matière de prescription et d'indemnisation des arrêts de travail.

VI. La convention sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est prolongée jusqu'au 31 mars 2023

Le CSP est le principal dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés. La convention de 2015 qui porte ce dispositif, arrivée à échéance le 31 décembre 2022, vient d'être prolongée de 3 mois.

À la suite de la prolongation du décret du 26 juillet 2019 fixant les règles du régime d'assurance chômage jusqu'au 31 janvier 2023, deux avenants aux conventions de 2015 et de 2018 ont été conclus le 24 novembre 2022 par les partenaires sociaux afin de prolonger également le dispositif du CSP, qui arrivait à échéance le 31 décembre 2022.

Une prolongation de trois mois du dispositif a été prévue, soit jusqu'au 31 mars 2023 au plus tard. Comme tout accord collectif relatif au régime d'assurance chômage, un agrément par arrêté ministériel est nécessaire pour l'entrée en vigueur des avenants de prolongation.

C'est chose faite avec l'arrêté du 24 janvier 2023 qui prolonge ainsi le dispositif du CSP jusqu'au 31 mars 2023. Ses mesures s'appliquent ainsi aux salariés visés par des procédures de licenciement engagées depuis le 1er janvier 2023.

VII. Etat des négociations

- **CCN des commerces de gros (3044)**

- **Négociation en cours :**
- Salaires minima 2023
- Prévoyance non-cadres : révision des garanties et intégration de la rente éducation

- **Accord signé et en cours d'extension :**
- L'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la CCN 3044 a été signé par la CFDT, la CFTC et FGTA FO. Un « point sur » dédié vous sera envoyé.

- **Accord signé et étendu :**
- 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 étendu par un arrêté publié au JO du 28 décembre 2022

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 8 mars 2023**

- **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociations en cours :**
- Plan de communication dans le cadre de la Marque Blanche
- Réflexion sur l'élaboration d'un document paritaire de branche sur « La contribution des branches professionnelles aux objectifs de développement durable des entreprises »

- **Accord signé et étendu :**
- L'accord du 14 novembre 2022 relatif aux salaires minima prévoyant des augmentations allant de 2% à 3,2% au 1er janvier 2023 en fonction des coefficients a été étendu par un arrêté publié au JO du 18 février 2023

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 29 mars 2023.**

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

- **Négociation en cours :**
- Salaires minima 2023
- Emploi des travailleurs handicapés

- **Accord signé et en cours d'extension :**
- 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 signé et étendu** :
- L'accord du 13 septembre 2022 revalorisant les salaires minima à compter du 1er octobre 2022 a été étendu par un arrêté publié au JO du 24 décembre 2022

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 23 mars 2023.

VIII– Jurisprudence

- **Délai pour saisir le juge pour non-respect de la priorité de réembauche**

La Cour de cassation refuse d'appliquer le délai de 12 mois spécifique à une action en justice portant sur la rupture du contrat de travail consécutive à une adhésion à un CSP ou son motif. Elle se réfère au principe général de prescription des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

Elle s'appuie aussi sur les dispositions relatives à la priorité de réembauche. Elle rappelle que le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

La Cour de cassation en déduit que l'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche est liée à l'exécution du contrat de travail, et non à la contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion au CSP.

Pour mémoire, le délai de prescription applicable à une action portant sur l'exécution du contrat de travail est aujourd'hui de 2 ans.

Enfin, la Cour de cassation précise que le point de départ du délai est la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, soit à l'expiration du délai d'1 an à compter de la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 1er février 2023, n° 21-12485 FSB

- **L'accord fixant le périmètre des établissements distincts doit permettre la représentation de tous les salariés**

Le code du travail offre aux entreprises à structure complexe la possibilité de négocier le nombre et le périmètre des établissements distincts en vue de l'élection des membres des comités sociaux et économiques (CSE) d'établissement et du comité social et économique central.

En cas d'échec des négociations ou en l'absence de DS ou de CSE, l'employeur fixe lui-même le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de négociation du nombre et du périmètre des établissements distincts, les signataires de l'accord (employeur et, selon le cas, délégués syndicaux ou élus titulaires) « déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise ».

Mais la Cour de cassation pose une limite à cette liberté : **en vertu du principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, les critères retenus par l'accord signé par les partenaires sociaux pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts doivent être « de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés**. »

On comprend qu'il s'agit-là d'un garde-fou, l'idée étant de laisser aux juges la possibilité d'écarter un accord collectif qui foulerait aux pieds le principe de participation, par exemple en n'accordant peu ou pas de sièges à une catégorie de personnel pourtant bien présente dans l'entreprise.

Cass. soc. 1er février 2023, n° 21-15371 FSBR

- **Eligibilité au forfait-jours : attention à la caractérisation de l'autonomie du salarié**

Une salariée conteste la validité de sa convention de forfait en jours et demande le paiement des heures supplémentaires accomplies au motif qu'elle ne relevait pas d'une catégorie de salarié éligible au forfait jours.

A l’appui de sa demande, la salariée avance qu’elle ne disposait pas d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et était contrainte de suivre les horaires d'ouverture et de fermeture du cabinet vétérinaire.

La cour d’appel déboute néanmoins la salariée. Selon elle, compte tenu de la taille réduite du cabinet et de la présence au sein de ce dernier d'une assistante vétérinaire ou d'une autre vétérinaire, le fonctionnement du cabinet ne nécessitait pas l'intégration de l'activité de la salariée dans un horaire collectif. Elle ajoute que la salariée disposait d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail ce qui rendait impossible son intégration dans des horaires prédéterminés. La Cour d’appel en déduit que la salariée avait bien le statut de cadre autonome et était donc éligible au forfait-jours.

Ce n’est pas l’avis de la Cour de cassation selon laquelle les juges du fond se sont fondés sur « des motifs impropres à caractériser l'autonomie de la salariée dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui étaient confiées et les raisons la conduisant à ne pas suivre l'horaire collectif de travail ».

Pour la Cour, la taille ou le nombre de salariés dans l’entreprise ne permet pas de caractériser l’autonomie de la salariée, pas plus que les raisons la conduisant à ne pas suivre l’horaire collectif.

Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-16.825