

Veille & Action - Novembre 2023

SOMMAIRE

I. Actualités 1	CCN des commerces de gros (3044) 7
Le projet de loi immigration est adopté par le Sénat..... 1	CCN de l'Import-Export (3100) 8
Les dernières nouveautés concernant le montant net social en DSN2	CCN de la distribution des papiers cartons 8
Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : déclaration en DSN de la nouvelle contribution de 30 %3	III. Jurisprudence8
Jeux olympiques et paralympiques 2024 : les précisions de l'URSSAF sur les bons d'achat et cadeaux3	Taux de cotisation AT/MP : quelle date de notification retenir comme point de départ du délai de recours de l'employeur ? 8
Informations relatives au contrat de travail : le décret est paru3	Supplément de participation et redressement URSSAF 9
Le projet de loi Plein emploi est définitivement adopté par le Parlement : les mesures qui intéressent les entreprises.....5	Congés payés et arrêt maladie : la Cour d'appel de Paris s'aligne sur la position de la Cour de cassation 9
II. Etat des négociations 7	Congés payés non pris en cas de maladie : la CJUE renvoie le soin de fixer une durée de report à l'État français 10
 11

I. Actualités

Le projet de loi immigration est adopté par le Sénat

Les sénateurs ont voté le projet de loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration, largement modifié par la majorité sénatoriale avec 210 voix pour et 115 voix contre. De nombreuses modifications ont été apportées.

Les sénateurs ont notamment :

- rétabli l'article 2 qui a pour objectif d'organiser la contribution des employeurs à la formation en français des travailleurs étrangers allophones afin de favoriser leur insertion professionnelle et sociale en France ;
- supprimé l'article 3 sur la régularisation des métiers en tension, remplacé par un article déterminant les conditions d'une régularisation par le travail « exceptionnelle » et au cas par cas. Le préfet devra contrôler que le salarié travaille effectivement, ainsi que son insertion en France et son respect de l'ordre public, des valeurs et principes de la République ;

- remplacé le « passeport talent » par un « un titre de séjour portant la mention talent » qui pourra être pluriannuel et précise les conditions d'accès à celui-ci ;
- modifié l'article 8 en transformant la contribution spéciale à la charge des employeurs ayant recours à un travailleur étranger de manière illégale. Cette contribution est renommée amende administrative et est renforcée.

Le texte doit maintenant être examiné à l'Assemblée nationale

Les dernières nouveautés concernant le montant net social en DSN

Le 9 novembre 2023, le GIP-MDS a mis à jour sa fiche consigne sur les modalités de remplissage en DSN du Net social à partir de 2024. Un point d'attention est porté aux entreprises en décalage de paye. De même, il faut noter un revirement du BOSS sur les IJSS subrogées et les contributions de protection sociale complémentaire.

1) Entreprises en décalage de paie

Pour rappel, depuis juillet 2023, il faut afficher sur le bulletin de paye le « Montant net social » (MNS ou « Net social »), qui vise à identifier le revenu de référence à prendre en compte par les assurés sociaux au titre de leurs revenus salariaux pour la détermination de leur droit à certaines prestations.

Si la mention du Montant net social sur le bulletin de paye est obligatoire depuis juillet 2023, sa déclaration en DSN ne sera impérative qu'à partir de 2024.

Elle se fera via le bloc « Élément de revenu calculé en net – S21.G00.58 », type « 03 – Montant net social » (S21.G00.58.003).

Le MNS remplacera le « Montant net versé » (rubrique 50.004) qui sera supprimé en 2024.

Les entreprises en décalage de paye devront déclarer le MNS dans la DSN du mois principal déclaré de décembre 2023 (portant le MNS daté du mois de versement de janvier 2024) en version de norme P23V01.

Le MNS devra y être déclaré selon les modalités définies pour 2023 (déclaration via la valeur « 027 – Montant net social » prévue au bloc « Rémunération – S21.G00.51 »).

Le GIP-MDS explique qu'il ne sera pas possible d'effectuer cette déclaration sur le mois de décembre 2023 en version de norme P24V01.

Par la suite, les entreprises en décalage de paye devront utiliser la norme P24V01 pour les dépôts de la DSN du mois principal déclaré de janvier 2024 (portant le MNS de février 2024) et les suivants.

2) Revirement du BOSS sur les IJSS et les cotisations de protection sociale complémentaire

Jusqu'à présent, la réglementation prévoyait que l'employeur ne devait jamais tenir compte des IJSS, même lorsqu'ils les versaient en subrogation (la déclaration du Net social correspond incombait à la CPAM).

Par ailleurs, en matière de cotisations finançant des garanties de protection sociale complémentaire, l'administration avait notamment apporté les précisions suivantes :

- d'une part, seules les contributions salariales finançant une complémentaire Frais de santé à caractère collectif et obligatoire étaient déductibles ;
- d'autre part, il fallait ajouter toutes les contributions patronales de protection sociale complémentaire (ex. : prévoyance, retraite supplémentaire), à la seule exception de celles finançant une complémentaire Frais de santé à caractère collectif et obligatoire.

À compter de janvier 2024, il faudra tenir compte en paye des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) subrogées dans le calcul du Montant net social.

Deux situations seront à distinguer :

- En cas de subrogation par l'employeur, les IJSS seront intégrées dans le Montant net social affiché sur le bulletin de paye et déclaré en DSN
- Dans le cas où les IJSS sont versées directement au salarié par les organismes d'assurance maladie, elles sont intégrées dans le Montant net social déclaré par ces organismes (CPAM, etc.).

Ces IJSS versées hors subrogation ne seront donc pas intégrées au Net social du bulletin de paye, sans quoi elles seraient prises en compte deux fois.

A compter du 1^{er} janvier 2024, toutes les cotisations salariales finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaire devront être déduites pour arriver au Net social à afficher sur le bulletin de paye et à

déclarer en DSN. La règle sera la même pour les contributions patronales de protection sociale complémentaire.

Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : déclaration en DSN de la nouvelle contribution de 30 %

Dans une nouvelle fiche consigne publiée le 14 novembre 2023, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, précise comment déclarer en DSN la contribution patronale de 30 % applicable depuis le 1er septembre 2023 aux indemnités de rupture conventionnelle individuelle et aux indemnités de mise à la retraite.

Pour l'URSSAF, en maille agrégée, les contributions dues doivent être déclarées dans un bloc « Cotisation agrégée – S21.G00.23 » de code « 719 ».

En maille individuelle, la contribution due doit être déclarée dans un bloc « Cotisation individuelle – S21.G00.81 » de code « 093 - Contribution sur indemnités de mise à la retraite ».

Ce bloc doit être déclaré sous un bloc « Base assujettie – S21.G00.78 » de code « 03 - Assiette brute déplafonnée ».

Jeux olympiques et paralympiques 2024 : les précisions de l'URSSAF sur les bons d'achat et cadeaux

À l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, le réseau des URSSAF indique, dans une information du 30 octobre 2023, que les CSE, ou dans certains cas, les employeurs, peuvent attribuer des bons d'achat et cadeaux en nature en exonération de cotisations et contributions sociales, dans une limite majorée par rapport aux règles habituelles.

Pour rappel, les bons d'achats et cadeaux remis par le CSE ou l'employeur sont, sous certaines conditions, exonérés du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale, dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an.

Dans une information du 30 octobre 2023, le réseau des URSSAF précise sur son site internet qu'afin d'encourager une large participation du public aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, les CSE, ou les employeurs en l'absence de CSE, peuvent accorder aux salariés des bons d'achat et /ou des cadeaux en nature au titre de ces deux compétitions sportives dans des conditions exceptionnelles.

Les bons d'achat et les cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions peuvent être exonérés de cotisations et contributions sociales sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) ne doivent provenir que des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les bons d'achat et/ou cadeaux en nature sont attribués par le CSE ou par l'employeur en l'absence de CSE, et ce jusqu'au 8 septembre 2024 pour les Jeux paralympiques de Paris 2024 ;
- le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions sportives **ne doit pas dépasser 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile**, soit 966 € en 2024. Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations et contributions sociales.

Informations relatives au contrat de travail : le décret est paru

La loi 2023-171 du 9 mars 2023 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture » intègre un certain nombre de mesures issues de la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Les mesures relatives à l'information des salariés sur la relation de travail et sur les postes à pourvoir en CDI au sein de l'entreprise nécessitaient un décret d'application pour pouvoir être mises en œuvre.

C'est chose faite avec la publication du décret 2023-1004 du 30 octobre 2023 qui entre en vigueur au 1er novembre 2023.

1) Informations principales relatives à la relation de travail

L'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail, dans les conditions et délais précisés dans le tableau ci-dessous :

Liste minimale des informations à délivrer à tous les salariés (1)
I) Communication individuelle au salarié au plus tard le 7^e jour calendaire à compter de la date d'embauche
L'identité des parties à la relation de travail
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi
La date d'embauche
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai (2)
Les éléments constitutifs de la rémunération telle que définie par le code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération (2)
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes (2)
II) Au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche
Dans le cas du salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est
Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à ses obligations en la matière
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée (2)
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail (1)
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (3)
Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées (2)
(1) Le salarié appelé à travailler à l'étranger doit recevoir des informations supplémentaires. (2) Possibilité d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables. (3) Cette information remplace, à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord, la notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement

Lorsqu'une ou plusieurs informations répertoriées dans le tableau ci-avant n'ont pas été communiquées à un salarié recruté avant le 1^{er} novembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans les délais requis selon la nature des informations.

2) Informations dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger

a) Le salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France et appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives doit, en plus des informations listées ci-avant, se voir délivrer d'autres informations. Elles doivent apparemment toutes lui être communiquées avant son départ. Cela semble signifier que les informations qui ont déjà été communiquées au salarié, au plus tard le 7^e jour calendaire à compter de sa date d'embauche ou au plus tard 1 mois à compter de la même date, le sont de nouveau.

Les informations supplémentaires à communiquer sont les suivantes :

- le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue ;
- la devise servant au paiement de la rémunération (avec possibilité d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables) ;
- le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées ;
- les renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

b) Le salarié détaché dans le cadre d'une prestation de services transnationale appelé à travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives, est, en plus des informations listées ci-avant, informé :

- de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État d'accueil (avec possibilité d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables) ;
- le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;
- l'adresse du site internet national mis en place par l'État d'accueil.

Ici aussi, toutes les informations requises doivent être communiquées au salarié appelé à travailler à l'étranger avant son départ.

3) Modalités communes à toutes les informations

L'employeur adresse toutes les informations listées ci-avant sous format papier, par tout moyen conférant date certaine.

L'employeur peut également les adresser sous format électronique :

- si le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
- à la condition que les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
- à la condition de conserver un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Lorsqu'une ou plusieurs des informations listées ci-avant doivent être modifiées, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification.

Il utilise un format papier, par tout moyen conférant date certaine, ou un format électronique (dans ce dernier cas, aux mêmes conditions que celles décrites ci-dessus).

L'employeur est dispensé de cette obligation d'information lorsque la modification des informations à délivrer à tous les salariés résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

4) Sanction du défaut d'information dans les délais requis

Le salarié qui n'a pas reçu les informations requises dans les délais prévus peut saisir le conseil de prud'hommes.

Mais, avant cela, le salarié doit mettre en demeure son employeur de les lui communiquer ou de les compléter. Et le salarié ne peut saisir le conseil de prud'hommes que si l'employeur ne lui a pas transmis les informations concernées dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.

5) Information sur les postes à pourvoir en CDI

Pour rappel, la loi 2023-171 du 9 mars 2023 impose à l'employeur de délivrer une information sur les postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir au sein de l'entreprise au salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui le lui demande et qui justifie d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise. L'entreprise qui recourt à un intérimaire a le même type d'obligation à son égard.

Le décret 30 octobre 2023 définit les modalités de cette nouvelle obligation d'information :

- le salarié en CDD ou le salarié temporaire doit formuler sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception ;
- de son côté, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice fournit par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.
- l'employeur ou l'entreprise utilisatrice est dispensé de répondre lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.

S'il s'agit d'une entreprise de moins de 250 salariés, il peut répondre oralement à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

Pour consulter le décret, cliquez [ici](#).

Le projet de loi Plein emploi est définitivement adopté par le Parlement : les mesures qui intéressent les entreprises

La commission mixte paritaire est parvenue à un accord sur le projet de loi pour le plein emploi le 23 octobre dernier. Vous trouverez ci-dessous le résumé des mesures concernant l'emploi des travailleurs handicapés et les mesures pour favoriser l'insertion professionnelle.

1) Aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap : un cadre légal précisé

Afin de compenser les surcoûts permanents liés au handicap d'un salarié, l'employeur peut solliciter auprès de l'Agefiph une aide financière appelée « aide à l'emploi des travailleurs handicapés » (AETH).

Pour ce faire, il doit effectuer une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

Il serait ainsi expressément indiqué que l'AETH ne vise que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (en revanche, l'employeur peut ne pas être assujéti à l'obligation d'emploi) et qu'elle est accordée en fonction des caractéristiques du bénéficiaire, notamment de la lourdeur de son handicap, après aménagement optimal de son poste et de son environnement de travail.

2) Pérennisation du motif de recours à l'intérim pour les bénéficiaires de l'OETH

Indépendamment des cas de recours de droit commun prévus par le code du travail, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a autorisé, à titre expérimental, la mise à disposition d'un travailleur temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cette expérimentation court jusqu'au 31 décembre 2023.

Le projet de loi adopté en CMP prévoit de pérenniser la possibilité pour les entreprises utilisatrices d'embaucher en intérim un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sans avoir à justifier d'un autre motif, en l'inscrivant dans le code du travail, parmi les autres cas de recours spécifiques à l'intérim.

3) Portabilité des équipements de compensation du handicap entre entreprises

En cas de changement d'employeur, une mesure de portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail du travailleur handicapé pourrait être mise en place, lorsque le poste dans la nouvelle entreprise comporte les mêmes caractéristiques.

La portabilité pourrait être prévue par convention entre les deux entreprises concernées.

Le but poursuivi est de fluidifier le passage d'un employeur à l'autre et d'éviter ainsi, pour la personne en situation de handicap, une perte d'opportunités d'emploi et un risque de rupture professionnelle, grâce au maintien de la solution de compensation existante.

4) Une nouvelle préparation opérationnelle à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les entreprises

Actuellement, il existe deux dispositifs d'aide au financement d'une formation avant embauche : la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et l'action de formation préalable au recrutement (AFPR).

Toutes deux sont des aides financières de Pôle Emploi pour former des demandeurs d'emploi avant une embauche. Le choix entre POEI et AFPR s'effectue au regard du projet d'embauche de l'employeur (nature du contrat, durée du contrat).

Le rapport de préfiguration de France Travail préconisait de fusionner ces deux aides et d'assouplir les paramètres afin d'en faciliter la lisibilité et l'utilisation. Le projet de loi adopté en CMP prévoit à cet effet de modifier l'article du code du travail sur la POEI, qui deviendrait la base légale de la nouvelle aide.

Le droit existant permet la mise en place d'une POEI lors du recrutement d'un demandeur d'emploi, d'un salarié en contrat unique d'insertion (peu important qu'il soit conclu sous forme de CDD ou de CDI) ou d'un salarié en CDD d'insertion par une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE). À l'issue de la formation, le recrutement doit s'effectuer dans le cadre soit d'un CDI, soit d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un CDD d'une durée minimale de 12 mois pour ces trois derniers cas.

La nouvelle préparation opérationnelle à l'emploi pourrait également bénéficier au recrutement de travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée (EA). Par ailleurs, la durée minimale de 12 mois du contrat proposé à la personne recrutée à l'issue de la formation serait supprimée.

Un décret préciserait la nature et la durée des contrats pour lesquels une POEI serait possible.

Cette nouvelle préparation opérationnelle à l'emploi entrerait en vigueur le 1er janvier 2024.

5) Recours à l'intérim : nouveaux cas spécifiques de recours

Indépendamment des cas de recours de droit commun (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, etc.), le code du travail prévoit des cas de recours à l'intérim spécifiques à l'emploi et à la lutte contre le chômage, par exemple pour favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Un nouveau cas de recours spécifique, dédié aux intérimaires des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), serait prévu. Il permettrait aux entreprises utilisatrices de recourir aux salariés intérimaires des ETTI sans autre motif dès lors que la mission est d'une durée d'au moins 1 mois. Ce cas de recours n'aurait pas d'équivalent en CDD.

Un second cas de recours spécifique serait également intégré : l'embauche en intérim d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, possible donc sans avoir à justifier d'un autre motif

6) Du nouveau pour le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Pour rappel, tout titulaire d'un compte personne de formation (CPF) peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Le projet de loi adopté en CMP réécrit les dispositions de l'article L. 6323-8, dans l'objectif de faire du passeport d'orientation, de formation et de compétences un outil supplémentaire pour faciliter l'orientation, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences serait ouvert à tout titulaire d'un CPF et intégré au système d'information du CPF (l'ouverture du passeport semblerait donc automatique).

Il recenserait les éléments relatifs à la formation initiale ou continue, au parcours professionnel et aux activités bénévoles ou de volontariat recensées dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC), qui sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion des personnes dans l'emploi.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

▪ **Négociations en cours :**

- Révision des accords CQP (vente et management commercial)
- Agenda social

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

- L'accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance des non-cadres qui améliore les garanties décès et invalidité et intègre la rente éducation dans les garanties obligatoires, a été signé par la CGF et l'ensemble des syndicats. **Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2024. Un guide pratique dédié vous sera ultérieurement envoyé.**
- L'avenant du 23 octobre 2023 qui prolonge la cotisation supplémentaire de 0,04% jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime a été signé par la CGF et l'ensemble des syndicats

▪ **Accords signés et étendus :**

- L'accord du 2 juin 2023 revalorisant les minima conventionnels de 4,6 % pour les non cadres et de 3,8% pour les cadres au 1er juin 2023 a été étendu par un arrêté publié au JO du 23 août 2023

- L'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la CCN 3044 a été étendu par un arrêté publié au JO du 12 octobre 2023. Un « point sur » complémentaire vous a été envoyé.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 18 décembre 2023.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
- **Accord signé et en cours d'extension**
 - L'accord du 27 septembre 2023 relatif aux salaires minima applicables au 1^{er} janvier 2024 et, prévoyant des revalorisations différenciées en fonction des catégories professionnelles, a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC, l'UNSA. Un « point sur » vous a été envoyé sur ce sujet.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 12 décembre 2023

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Formation professionnelle
 - Cartographie des métiers soumis aux facteurs de risque ergonomiques
- **Accords signés et en cours d'extension :**
 - L'accord du 19 septembre 2023 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés a été signé par la CFDT, la CFTC et la CGT
 - L'accord salaires du 19 septembre 2023 applicable au 1^{er} octobre 2023 a été signé par la CFDT et la CFTC

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 28 novembre 2023.

III. Jurisprudence

Taux de cotisation AT/MP : quelle date de notification retenir comme point de départ du délai de recours de l'employeur ?

L'employeur peut contester le taux de cotisation accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) calculé par la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) dans les 2 mois de sa notification. La Cour de cassation précise, dans un avis du 5 octobre 2023, quelle est la date à retenir comme date de notification, et donc comme point de départ du délai de recours de l'employeur.

La Cour de cassation rappelle qu'aux termes du code de la sécurité sociale, les décisions relatives au taux de la cotisation AT/MP et au classement des risques dans les différentes catégories sont notifiées à l'employeur par voie électronique par la CARSAT compétente selon des modalités fixées par arrêté. Après la réalisation par l'employeur des démarches nécessaires à la mise à disposition de ces décisions, celles-ci sont réputées notifiées à leur date de consultation et au plus tard dans un délai de 15 jours suivant leur mise à disposition.

Puis elle poursuit en expliquant que la notification de ces décisions s'effectue par voie électronique par l'intermédiaire d'un téléservice (dénommé « compte AT/MP ») et la caisse envoie sur l'adresse électronique de l'employeur un avis de dépôt l'informant qu'une décision est mise à sa disposition et qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance. Cet avis mentionne la date de mise à disposition de la décision et les coordonnées de l'organisme auteur de la décision. Il informe l'employeur qu'à défaut de consultation de la décision dans un délai de 15 jours à compter de sa mise à disposition, cette dernière est réputée notifiée à la date de sa mise à disposition.

Pour la Cour de cassation, il résulte des deux textes en cause que la date de notification de la décision relative au taux de cotisation AT/MP est réputée être la date de sa première consultation par une personne habilitée, peu important la date à laquelle a été adressé à l'employeur l'avis de dépôt (qui l'informe qu'une décision est

mise à sa disposition et qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance), dès lors que la décision n'a pas été consultée plus de 15 jours à compter de sa mise à disposition.

Si l'employeur ne consulte pas la décision de taux de cotisations ou la consulte plus de 15 jours après sa mise à disposition effective sur son compte AT/MP, le point de départ du délai de recours est la date de mise à disposition de la décision (mentionnée sur l'avis de mise à disposition, conformément à ce que prévoit l'arrêté du 8 octobre 2020).

Cass. civ., 2e ch., avis du 5 octobre 2023, n° 23-70009

Supplément de participation et redressement URSSAF

Dans cette affaire, à la suite d'un contrôle portant sur les années 2012 à 2014, l'URSSAF a réintégré dans l'assiette des cotisations dues par la société les suppléments de participation et d'intéressement alloués aux salariés au motif qu'ils n'avaient pas fait l'objet d'un accord spécifique ou d'un avenant à l'accord initial déposé suivant les modalités exigées.

Les suppléments en question avaient été institués par des protocoles d'accords de négociation annuels conclus au sein de l'entreprise au titre des exercices 2012, 2013 et 2014. L'argument essentiel de la société tenait en un point : les protocoles prévoyaient des suppléments dans les mêmes conditions de répartition que celles prévues dans l'accord d'origine de participation et d'intéressement, il n'y avait donc pas matière à conclure d'accords spécifiques pour les suppléments.

De plus, à titre subsidiaire, l'employeur avançait que les protocoles d'accords liés au NAO constituaient des avenants prévoyant un supplément de participation, voire des accords spécifiques, qui avaient été déposés auprès de la DIRECCTE comme l'exigeaient les textes.

Mais la Cour de cassation estime que si un accord de participation a bien été signé en mars 2003 et dûment déposé à la DIRECCTE, la société a versé ensuite, durant chacune des années contrôlées, des suppléments de participation qui n'ont pas fait l'objet d'un avenant régulièrement déposé. En outre, les protocoles d'accord de négociations annuelles déposés à la DIRECCTE incluant des dispositions relatives à la participation ne suffisaient pas à établir que les suppléments proprement dits avaient fait l'objet d'un accord spécifique ou d'un avenant à l'accord initial, déposé suivant les modalités exigées.

Cass. civ., 2e ch., 19 octobre 2023, n° 21-10221 FB

Congés payés et arrêt maladie : la Cour d'appel de Paris s'aligne sur la position de la Cour de cassation

Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne, la Cour de cassation a rendu le 13 septembre 2023 plusieurs arrêts dans lesquels elle améliore les droits des salariés aux congés payés. Elle permet notamment l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnelle (Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17.340).

Saisie de deux litiges sur cette même thématique, la Cour d'appel de Paris s'aligne sur cette nouvelle position.

Dans la première affaire jugée le 27 septembre 2023, une salariée avait été embauchée le 23 octobre 2008 ; son contrat de travail avait été plusieurs fois transféré en application de l'article L.1224-1 du code du travail. Pendant sa période d'activité, la salariée avait été placée en arrêt maladie à compter du 28 octobre 2017, arrêt régulièrement prolongé jusqu'à sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 25 février 2020. Par la suite, la société a été placée en liquidation judiciaire.

La salariée, à cette occasion, demande le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés. Pour ce faire, elle invoque la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne telle que résultant de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. La salariée rappelle que ce texte et la jurisprudence "n'opèrent aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période".

La cour d'appel fait droit à la demande de la salariée et écarte partiellement l'application des dispositions de l'article L.3141-3 du code du travail "en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congés payés dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de

maladie non professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des articles L.3141-3 et L.3141-9 du code du travail".

L'employeur est ainsi condamné à verser à la salariée trois années d'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans la seconde affaire du 12 octobre 2023, la salariée avait été embauchée le 18 février 1991. Au cours de l'exécution de son contrat de travail, la salariée avait été placée plusieurs fois en arrêt maladie : du 4 mars au 4 septembre 2014, du 26 septembre 2014 au 8 novembre 2015, du 27 décembre 2016 au 17 février 2017, puis du 28 février 2017 au 5 mars 2018 avant d'être reconnue invalide de catégorie 2 et d'être licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Dans le cadre de ce contentieux, la salariée réclamait des rappels d'indemnité compensatrice de congés payés.

La cour d'appel, se fondant sur les mêmes arguments que la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre 2023 invoque la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne et la directive 2003/88/CE pour écarter les articles L.3141-3 et suivants du code du travail. Elle rappelle que ce texte "n'opère aucune distinction entre les salariés absents en raison d'un congé maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé et qu'en cas d'absence pour congé maladie dûment prescrit" et que, dès lors, "un Etat membre ne peut pas subordonner le droit au congé annuel payé à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence".

La cour d'appel constate en effet que dans l'affaire en cause, il n'existait pas d'accord d'entreprise, de règlement intérieur ou de dispositions de la convention collective applicable "permettant d'atteindre la finalité poursuivie par la directive, permettant d'interpréter la réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux".

En l'absence de dispositions en ce sens, la cour ordonne à l'employeur de verser à la salariée plus de 7000 euros au titre des congés payés.

CA Paris, Pôle 6, Ch. 9, 27 sept. 2023, n° 21/01244

CA Paris, Pôle 6, Ch. 10 - 12 oct. 2023, n° 20/03063

Congés payés non pris en cas de maladie : la CJUE renvoie le soin de fixer une durée de report à l'État français

Le conseil de prud'hommes d'Agen avait, en 2022, transmis à la CJUE plusieurs questions sur le droit au report des congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail par maladie, dans le silence de la législation française sur le sujet :

- d'une part, quelle est la durée de report raisonnable des quatre semaines de congé payé acquis, au sens de l'article 7, § 1 de la directive « temps de travail » 2003/88 du 4 novembre 2003, en présence d'une période d'acquisition des droits à congés payés d'une année telle que prévue par le code du travail ?
- d'autre part, à défaut de disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle encadrant le report, l'application d'un délai de report illimité est-elle contraire à l'article 7, § 1 de la directive ?

La CJUE se déclare incompétente pour répondre à la première question relative à la durée « raisonnable » de report des congés payés non pris.

Elle relève qu'il ressort des termes mêmes de l'article 7 de la directive qu'il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé.

Elle estime que la détermination de la durée de report applicable au droit au congé annuel payé relève des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et qu'elle incombe, par conséquent, à l'État membre concerné.

La CJUE peut toutefois intervenir en amont, dans le cadre d'un litige, afin d'examiner si la durée de report fixée par l'État membre n'est pas de nature à porter atteinte au droit au congé annuel payé.

Sur la question du report illimité des congés payés non pris du fait d'un arrêt maladie, la CJUE circonscrit sa réponse aux faits de l'espèce, et indique donc que cette question est recevable dans la mesure où elle vise

des demandes de congés payés introduites par un travailleur moins de 15 mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives.

La CJUE rappelle que le droit au congé payé, consacré par la directive européenne (art. 7) et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, a une double finalité : permettre au salarié de se reposer de son travail, mais aussi de disposer d'une période de détente et de loisirs. Néanmoins, « le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel serait dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs »

Elle précise qu'« il incombe aux États membres de définir les conditions d'exercice du droit au congé annuel payé et, à ce titre, d'instituer des limites temporelles au report de ce droit lorsque cela s'avère nécessaire pour que la finalité de ce droit ne soit pas méconnue ».

Au final, pour répondre à la question qui lui était posée, la CJUE estime que « l'article 7, § 1 de la directive ne s'oppose pas à une législation nationale et/ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites par un travailleur moins de 15 mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives ».

Pour la CJUE, « **un tel report ne méconnaît pas la finalité du droit au congé annuel payé, dès lors qu'un tel congé conserve sa qualité de temps de repos pour le travailleur concerné, et, d'autre part, qu'un tel report ne semble pas être de nature à exposer l'employeur au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur** ».

La balle est donc toujours dans le camp des pouvoirs publics, à qui il appartient d'intervenir pour tenter de contenir les effets de ces jurisprudences.

CJUE 9 novembre 2023, aff. C-271/22 à C-275/22

Sources :

- RF Social
- Editions Législatives
- AEF Social
- **Légifrance**

Contacts

Marie Guédeney, Juriste droit social,
m.guedeney@cgf-grossistes.fr
06 59 85 95 70

Marie Vallon, *Directrice du département social et formation*
m.vallon@cgf-grossistes.fr
07 64 87 06 14