

Veille & Action - Octobre 2024

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	II. Etat des négociations.....	9
Épargne salariale : le ministère du Travail détaille les nouveaux cas de déblocage anticipé issus de la réforme du partage de la valeur	1	CCN des commerces de gros (3044)	9
Les principales mesures sociales du projet de loi de finances (PLF) et du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025.....	5	CCN de l'Import-Export (3100)	10
Versement d'avances sur l'intéressement ou la participation : des questions/réponses sont en ligne	7	CCN de la distribution des papiers cartons ...	10
Les annonces RH et paye de la déclaration de politique générale de Michel Barnier	8	III. Jurisprudence	10
Clarification du BOSS sur les déductions tarifaires en faveur des salariés sur les biens et services vendus par l'entreprise	9	Accident du travail avec investigations de la CPAM : la caisse n'est pas tenue d'informer l'employeur et le salarié du délai imparti pour répondre au questionnaire	10
		Nullité du licenciement pour faute grave fondé sur des mails privés échangés grâce à la boîte mail professionnelle	11
		Rattrapage salarial prévu à la suite du congé de maternité	11
		12

I. Actualités

Épargne salariale : le ministère du Travail détaille les nouveaux cas de déblocage anticipé issus de la réforme du partage de la valeur

Un décret du 5 juillet 2024 a permis aux salariés de demander le déblocage anticipé de leur participation ou des avoirs détenus sur un PEE afin, selon le cas, de financer la rénovation énergétique de leur résidence principale ou l'acquisition d'un véhicule propre ou encore une activité de proche aidant. Le ministre du Travail décrit ces nouvelles possibilités de déblocage anticipé au travers d'une série de questions/réponses.

Le ministère du Travail a mis en ligne le 9 octobre 2024 un document questions/réponses qui aborde sous un angle pratique la mise en œuvre de ces nouveaux cas de déblocage anticipé et dont nous faisons la synthèse en tableaux.

Financement de travaux de rénovation de la résidence principale

<p>Nature des travaux éligibles au déblocage anticipé</p>	<p>① Travaux de rénovation permettant au logement d'améliorer sa performance énergétique, fixés parmi les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -isolation thermique de la toiture, -isolation thermique des murs donnant sur l'extérieur, -remplacement d'au moins la moitié des fenêtres en simple vitrage par du double vitrage et remplacement des portes donnant sur l'extérieur, -isolation des planchers bas, -installation ou remplacement d'un système de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire, -installation d'équipements de chauffage utilisant une source d'énergie renouvelable, -installation d'équipements de production d'eau chaude sanitaire utilisant une source d'énergie renouvelable. <p>② Travaux qui ouvrent droit à une aide accordée par l'Agence nationale de l'habitat au titre de la lutte contre la précarité énergétique MaPrimeRénov' - Parcours accompagné ou MaPrimeRénov' - Parcours par gestes.</p> <p>③ Travaux permettant d'atteindre une performance énergétique globale minimale du logement (étiquette énergétique après travaux inférieure à 331 kWh/m² par an sur les usages chauffage, refroidissement et production d'eau chaude sanitaire ; gain énergétique d'au moins 35 %).</p> <p>④ Travaux de réhabilitation de l'installation d'assainissement non collectif (le nouveau système ne doit pas consommer d'énergie et se conformer à des prescriptions techniques spécifiques).</p>
<p>Frais susceptibles d'être financés par les sommes débloquées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coût de la fourniture et de la pose des équipements, produits et ouvrages nécessaires à la réalisation des travaux d'économies d'énergie. • Coût de la dépose et de la mise en décharge des ouvrages, produits et équipements existants. • Frais de maîtrise d'œuvre et des études relatives aux travaux ou autres études techniques nécessaires. • Frais de l'assurance maître d'ouvrage éventuellement souscrite par l'emprunteur. • Coût des travaux nécessaires, indissociablement liés aux travaux d'économies d'énergie, précisés par l'arrêté du 30 mars 2009 relatif aux conditions d'application de dispositions concernant les avances remboursables sans intérêt destinées au financement de travaux de rénovation afin d'améliorer la performance énergétique des logements anciens.
<p>Fait générateur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Date de la facture des travaux. • Éventuellement date acceptation du devis. <p>Attention : seuls les droits constitués avant la date de la facture des travaux (ou du devis accepté) peuvent être débloqués.</p> <p>À compter du fait générateur, le salarié a 6 mois pour présenter sa demande de déblocage anticipé.</p>
<p>Pièces justificatives</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facture des travaux réalisés (ou devis accepté) • Formulaires type « entreprise individuel action métropole », « Entreprise Performance globale », « Entreprise Assainissement (métropole et Dom) », « Entreprise réalisation d'une ou plusieurs actions de rénovation énergétique (Outre-mer) » et/ou « Entreprise Performance globale (Outre-mer) » remplis par les professionnels ou justificatif d'attribution de Ma PrimRénov'. • Selon que le salarié a souscrit ou non un prêt : <ul style="list-style-type: none"> -en l'absence de prêt : attestation sur l'honneur du salarié indiquant que les sommes débloquées sont destinées au financement de travaux énergétiques dans sa résidence ; -en cas de souscription d'un prêt : plan de financement émanant de l'établissement de crédit et faisant apparaître le lieu des travaux, l'objet du prêt, son montant, le montant des aides publiques, le montant de l'apport personnel et le montant des

	avoirs au titre de l'épargne salariale devant être intégré au calcul de l'apport personnel (l'apport personnel étant égal à la différence entre le coût total de l'opération et le montant des prêts et des aides obtenus ; il peut être intégralement financé par l'épargne salariale débloquée).
Précisions diverses	<ul style="list-style-type: none"> • Copropriété : la rénovation énergétique d'une copropriété est éligible au déblocage anticipé, à condition que le logement soit la résidence principale de l'intéressé. Il faut alors produire la copie du procès-verbal de l'assemblée générale des copropriétaires validant les travaux et l'appel de fonds du syndicat de copropriété. • Travaux effectués par un professionnel : l'épargnant ne peut pas financer par le déblocage anticipé des travaux qu'il effectuerait lui-même. Les travaux doivent être réalisés par des professionnels qualifiés « Reconnus garants de l'environnement » (RGE). Ces professionnels doivent également fournir les matériaux. • Conjoints : des conjoints peuvent obtenir simultanément le versement de leurs avoirs respectifs pour la rénovation énergétique de leur résidence principale, à condition que cela n'entraîne pas de sur-financement.
Acquisition d'un véhicule « propre »	
Véhicules concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Véhicule neuf ou d'occasion (vente entre particuliers ou acquisition à la suite d'une location) qui utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie et qui appartient à l'une des catégories suivantes : <ul style="list-style-type: none"> -« catégorie M1 » : véhicules conçus et construits pour le transport de personnes et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum, ce qui englobe, notamment, les voitures particulières ; -camionnettes ; -véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur (motos, scooters...). • Cycle à pédalage assisté neuf : cycle équipé d'un moteur auxiliaire électrique d'une puissance nominale continue maximale de 0,25 kilowatt, dont l'alimentation est réduite progressivement et finalement interrompue lorsque le véhicule atteint une vitesse de 25 km/ h, ou plus tôt si le cycliste arrête de pédaler (en pratique les vélos ou les vélos-cargo électriques). A contrario, sont exclus : <ul style="list-style-type: none"> -les véhicules hybrides thermiques ; -les vélos électriques d'occasion. <p>Le ministère du Travail exclut également les véhicules en location avec option d'acquisition, la location n'étant pas une acquisition. En revanche, l'acquisition au terme de la location ouvre droit au déblocage anticipé.</p>
Frais	Les sommes débloquées doivent être intégralement employées à l'achat d'un véhicule propre (pas de « sur-financement »).
Fait générateur	<p>Selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> -date de la facture d'achat ; -date de la levée d'option à l'issue d'une location ; -date de cession dans le cas d'une cession entre particuliers. <p>À compter du fait générateur, le salarié a 6 mois pour présenter sa demande de déblocage anticipé.</p> <p>Attention : l'achat doit être au nom de l'intéressé (et non, par exemple, au nom du conjoint ou du partenaire liés par un PACS).</p>
Pièces justificatives	<ul style="list-style-type: none"> • Achat neuf : bon de commande ou facture du véhicule ou du vélo (le bon de commande fait apparaître le type d'énergie du véhicule et atteste donc de son caractère « propre »). • Vente d'un véhicule d'occasion entre particuliers : déclaration sur l'honneur attestant du prix d'achat du véhicule, par laquelle le bénéficiaire s'engage à fournir une copie de la carte grise barrée du vendeur (carte grise ou certificat d'immatriculation) et de la carte grise nouvelle à son nom (carte grise ou certificat d'immatriculation) et à restituer, le cas échéant, les sommes débloquées si l'achat ne

	<p>s'est pas réalisé (la carte grise fait apparaître le type d'énergie du véhicule – champ P3, code EL ou H2 – et atteste donc de son caractère « propre »).</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cas de souscription d'un prêt : plan de financement émanant de l'établissement de crédit et faisant apparaître l'objet du prêt, son montant, le montant des aides publiques, le montant de l'apport personnel et le montant des avoirs au titre de l'épargne salariale devant être intégré au calcul de l'apport personnel (l'apport personnel étant égal à la différence entre le coût total de l'opération et le montant des prêts et des aides obtenus ; il peut être intégralement financé par l'épargne salariale débloquée).
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Activité de proche aidant

Notion de proche aidant	<p>La personne qui demande le déblocage anticipé de son épargne peut être le proche aidant lui-même, mais également le conjoint ou le partenaire lié par un PACS du proche aidant. Par rapport au proche aidant, la personne aidée peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> -son conjoint ; -son concubin ; -son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; -un ascendant ; -un descendant ; -un enfant dont elle assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; -un collatéral jusqu'au quatrième degré ; -un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; -une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Frais	<p>Le déblocage anticipé n'est pas accordé au titre des dépenses engagées, mais en raison d'une situation, celle d'avoir la qualité de proche aidant. Il n'y a donc pas à fournir de justificatif des dépenses.</p> <p>Les avoirs peuvent être débloqués une fois par année civile.</p>
--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fait générateur	Le fait générateur est la situation de proche aidant.
------------------------	-------------------------------------------------------

Pièces justificatives	<ul style="list-style-type: none"> • Dans tous les cas : déclaration sur l'honneur de l'aide apportée. • Selon la nature du lien entre proche aidé et proche aidant : <ul style="list-style-type: none"> -lorsque la personne aidée est apparentée, livret de famille ou déclaration sur l'honneur du lien ; -en l'absence de lien de parenté, déclaration sur l'honneur des liens étroits et stables avec la personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. • Selon ce dont souffre la personne aidée : <ul style="list-style-type: none"> -lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire qui vit au foyer et qui a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou un enfant handicapé qui vit au foyer quel que soit son âge ou un adulte handicapé : une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ; -lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles. • Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution des prestations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> -majoration d'une tierce personne (MTP) pour aide constante ; -prestation complémentaire pour recours à tierce personne ; -majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) ; -majoration attribuée aux fonctionnaires et aux magistrats invalides dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ; -majoration pour tierce personne pour les militaires et victimes de guerre.
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ou l'attestation de l'employeur du bénéficiaire (ou de l'employeur de son conjoint ou partenaire lié par un pacte civil), indiquant que celui-ci bénéficie d'un congé de proche aidant.

Attention : le déblocage anticipé n'est pas conditionné par la prise d'un congé de proche aidant.

À chaque nouvelle demande, il faut fournir des justificatifs en cours de validité ainsi qu'une déclaration sur l'honneur qu'une aide est toujours apportée à la personne handicapée ou en perte d'autonomie à chaque demande.

Pour consulter les questions/réponses, cliquez [ici](#)

Les principales mesures sociales du projet de loi de finances (PLF) et du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025

Adoptés en Conseil des ministres le 10 octobre 2024, le PLF et le PLFSS pour 2025 contiennent notamment des mesures relatives à la refonte des dispositifs d'allègements de cotisations sur les bas salaires et à un ajustement sur les aides à l'apprentissage.

1) Refonte progressive des allègements de cotisations sur les bas salaires

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale se propose de refondre les allègements généraux de cotisations patronales en deux temps.

Pour 2025, le projet de loi se contente d'adapter les paramètres actuels des trois dispositifs existants :

- réduction de taux sur la cotisation patronale d'assurance maladie (appelé parfois « bandeau maladie»);
- réduction de taux sur la cotisation patronale d'allocations familiales (appelé parfois « bandeau famille»);
- réduction générale de cotisations patronales (RGCP).

À partir de 2026, une réduction générale des cotisations patronales (RGCP) reconfigurée, devenant nulle au niveau de 3 SMIC, s'appliquerait, tandis que les mécanismes de réduction de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales seraient supprimés.

a) Réduction de taux sur la cotisation maladie

Pour 2025, le projet de loi prévoit d'abaisser le plafond d'éligibilité au taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie. Rappelons que dans le cas général, ce dispositif se traduit par une réduction de 6 points sur le taux de la cotisation, soit un taux de 7 % (au lieu de 13 %) sur les rémunérations éligibles.

Le dispositif concernerait les rémunérations n'excédant pas 2,2 SMIC sur l'année. Selon nos informations, le taux du SMIC retenu pourrait être celui pris en compte pour sa valeur au 1er janvier 2025, sous réserve d'un décret en ce sens.

Pour les périodes d'activité effectuées à partir du 1er janvier 2026, le dispositif de taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie serait supprimé, étant rappelé qu'à cette date une réduction générale renouvelée entrera en vigueur.

b) Réduction de taux sur la cotisation d'allocations familiales

Pour 2025, comme pour le « bandeau maladie », le PLFSS prévoit d'abaisser le plafond d'éligibilité au taux réduit de cotisation patronale d'allocations familiales. Rappelons que dans le cas général, ce dispositif se traduit par une réduction de 1,8 point, soit une cotisation de 3,45 % (au lieu de 5,25 %) sur les rémunérations éligibles.

Ce mécanisme concernerait les rémunérations n'excédant pas 3,2 SMIC sur l'année. Selon nos informations, les pouvoirs publics auraient l'intention de préciser par décret que le SMIC pris en compte serait celui en vigueur 1er janvier 2025.

Pour les périodes d'activité effectuées à partir du 1er janvier 2026, le dispositif de taux réduit de cotisation patronale d'allocations familiales serait supprimé. Précisons qu'à cette date, une réduction générale renouvelée entrera en vigueur.

c) La réduction générale de cotisations patronales en 2025

En 2025, la formule de calcul du coefficient de la réduction générale devrait rester inchangée. Il s'agira toujours d'une réduction maximale au niveau du SMIC, puis dégressive au-delà pour devenir nulle au niveau d'une rémunération de 1,6 SMIC (point de sortie).

Le taux maximum de la réduction au niveau du SMIC devrait être réduit de 2 points, ce qui se traduirait donc également au niveau du paramètre T.

d) La réduction générale de cotisations patronales en 2026

À partir du 1er janvier 2026, la formule de calcul du coefficient de la réduction générale serait renouvelée plus profondément, puisqu'elle fusionnerait les trois allègements généraux actuels. Même si les modalités de calcul restent à préciser par décret, on sait d'ores et déjà que :

- la réduction ne deviendra nulle qu'au niveau d'une rémunération de 3 SMIC (nouveau point de sortie);
- le taux maximal de la réduction au niveau du SMIC serait encore réduit de 2 points, ce qui là encore, se traduirait au niveau du paramètre T (avec un point de départ moins élevé, la pente de dégressivité sera moins forte).

e) D'autres modifications rétroactives sur tout ou partie de 2024

Les primes de partage de la valeur (PPV) versées à partir du 10 octobre 2024 seraient prises en compte dans la rémunération utilisée pour calculer le coefficient de la réduction générale.

Selon nos informations, il semblerait que la PPV soit également intégrée à l'assiette de calcul de la réduction, autrement dit à la rémunération à laquelle on applique le coefficient de la réduction pour déterminer son montant. Si tel est bien le cas, la rédaction du projet de loi mériterait d'être clarifiée sur ce point, qui ne ressort pas directement de la lecture du texte déposé à l'Assemblée.

Cette prise en compte des PPV aurait notamment la conséquence suivante : si la PPV fait passer la rémunération du salarié au-delà du plafond d'éligibilité à la RGCP (1,6 SMIC jusqu'au 31/12/2025, puis 3 SMIC à partir de 2026), l'employeur ne bénéficierait plus de la réduction générale pour l'intéressé.

Les déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels (DFS) ne seraient plus du tout prises en compte pour le calcul du coefficient de la réduction générale. La mesure s'appliquerait rétroactivement au 1er janvier 2024, ce qui imposerait des régularisations.

2) Rationaliser les exonérations pour l'apprentissage et ajuster les primes à l'embauche d'apprentis

À l'heure actuelle, la rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré.

Lorsque la rémunération est supérieure à 79 % du SMIC, la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des cotisations salariales (hors CSG/CRDS).

Par ailleurs, la rémunération des apprentis est totalement exonérée de CSG et de CRDS.

Les exonérations de cotisations salariales sont dans le viseur du PLFSS pour 2025 :

- d'une part, abaisser, par décret, le seuil d'exonération de cotisations salariales sur les rémunérations des apprentis de 79 % à 50 % du SMIC (les cotisations seraient donc dues sur la fraction excédentaire);
- d'autre part, assujettir à la CSG et à la CRDS la partie de rémunération des apprentis au-delà de 50 % du SMIC.

Selon l'exposé des motifs, il s'agit de mettre un frein aux « effets d'aubaine » que présente le régime social applicable aux contrats d'apprentissage, en particulier pour les apprentis issus de l'enseignement supérieur, dans un contexte de forte augmentation du nombre d'apprentis.

S'agissant de la CSG/CRDS, il est souligné que leur absence totale sur la rémunération des apprentis est

« d'autant moins justifiée que certaines rémunérations sont relativement significatives ».

Concernant l'aide à l'apprentissage, en l'état, les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale ne contiennent pas de mesure législative. En effet, juridiquement, la révision de ces aides peut se faire uniquement par voie réglementaire, via un décret.

À ce stade, l'exécutif travaille sur l'hypothèse d'une aide à 4 500 € pour tout type d'entreprise et tout niveau de qualification. Mais d'autres pistes d'évolution peuvent être examinées, les paramètres ne sont pas définitivement réglés.

3) IJSS maladie : le salaire plafond pris en compte pourrait être abaissé de 1,8 à 1,4 SMIC

Lors de la conférence de presse de présentation du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, la ministre du Travail a expliqué que le gouvernement envisageait également de réduire de 1,8 à 1,4 SMIC le plafond de rémunération pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de maladie. Cela aurait pour conséquence une baisse des IJSS malade pour certains salariés, avec une augmentation de la part employeur visant à maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en arrêt de travail, lorsqu'un maintien de salaire est applicable.

Cette mesure ne figure pas dans le PLFSS mais pourrait être prise par décret. Nous vous tiendrons évidemment informés de ce qui sera retenu au final.

Versement d'avances sur l'intéressement ou la participation : des questions/réponses sont en ligne

La loi « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023 et ses décrets d'application des 29 juin et 5 juillet 2024 ont prévu la possibilité, en cours d'exercice, de verser des avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation. Ce dispositif a fait l'objet d'un document questions/réponses publié le 9 octobre 2024 sur le site du ministère du Travail.

1) Interrogation du salarié en cas de pluralité de versements par exercice

Lorsque plusieurs avances sont prévues au cours de l'exercice, les salariés doivent être interrogés avant chaque versement d'avance afin de donner leur accord sur son principe.

Toutefois, il peut être admis que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par exercice, lors du premier versement :

- le premier versement de l'exercice fera l'objet d'une interrogation obligatoire ;
- la réponse du salarié pourra être considérée comme valable non seulement pour le premier versement mais aussi pour les suivants ;
- après chaque versement, le salarié aura la possibilité, pour le versement suivant, de revenir sur son choix initial ; il devra être informé de cette possibilité lors de l'interrogation au titre du premier versement, mais sans initiative de sa part, son choix initial l'engagera pour l'ensemble des versements au titres des avances de l'exercice.

Il est par ailleurs précisé qu'une fiche distincte du bulletin de salaire est obligatoire à chaque versement d'avance.

2) Faut-il modifier les accords d'intéressement qui prévoyaient déjà le versement d'avances ?

L'administration précise qu'en l'absence de stipulation conventionnelle sur les modalités de recueil de l'accord des salariés, la disposition supplétive prévue à l'article D. 3348-1 du Code du travail s'applique en attendant la modification des accords d'intéressement : le salarié dispose de 15 jours à compter de la réception de la LRAR ou de la lettre remise contre récépissé l'informant de cette possibilité, pour donner son accord.

Il n'est pas nécessaire de modifier les accords qui prévoyaient une périodicité de versement d'avances inférieure au trimestre, puisque la nouvelle disposition relative à la périodicité s'applique de plein droit car elle est d'ordre public. Les avances ne peuvent plus être inférieures au trimestre.

3) Trop-perçu des salariés aux abonnés absents

La dernière question évoque le cas d'un salarié ne pouvant être joint alors qu'il doit rembourser un trop-perçu.

Dans un tel cas, il est précisé que le trop-perçu perd sa qualité d'intéressement ou de participation et devient du salaire. Il suit donc les règles des trop-perçus sur salaires prévues à l'article L. 3251-3 du code du travail, à savoir une retenue sur salaire ne dépassant pas 1/10e du montant des salaires.

Pour consulter les questions/réponses, cliquez [ici](#)

Les annonces RH et paye de la déclaration de politique générale de Michel Barnier

Lors de sa déclaration de politique générale prononcée le 1er octobre 2024 devant l'Assemblée nationale, le Premier ministre Michel Barnier a annoncé un certain nombre de mesures et de pistes de réflexion, notamment en matière sociale.

1) SMIC : hausse de 2 % au 1er novembre 2024

Le Premier ministre a annoncé une hausse du SMIC de 2 % au 1er novembre 2024, par anticipation de la date du 1er janvier 2025.

Le nouveau taux horaire du SMIC brut, à fixer par décret, devrait être de l'ordre de 11,88 € (au lieu de 11,65 €).

En précisant qu'il s'agit d'une revalorisation « par anticipation », le chef du gouvernement signifie que cette hausse sera en quelque sorte imputée sur celle qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la règle de revalorisation automatique au 1er janvier 2025.

2) Assurance chômage, emploi des seniors : le gouvernement tend la main aux partenaires sociaux

Début juin 2024, le gouvernement Attal avait transmis aux partenaires sociaux son projet de décret pour réformer une nouvelle fois l'assurance chômage, à effet du 1er décembre 2024. Ce projet de décret visait à durcir les conditions d'accès à l'assurance chômage et à réduire la durée maximale d'indemnisation.

Ce projet de réforme a été suspendu à la suite des élections législatives. Le gouvernement démissionnaire a prolongé le régime actuel jusqu'au 31 octobre 2024, à charge pour le nouvel exécutif de s'occuper de la suite.

Dans sa déclaration, le Premier ministre Michel Barnier a annoncé qu'il fait confiance aux partenaires sociaux pour s'engager dans des négociations sur l'assurance chômage, ainsi que sur l'emploi des seniors « dès les prochaines semaines ».

La nouvelle ministre du travail, Mme Astrid Panosyan-Bouvet, a précisé sur France Info que l'idée est plutôt de repartir de l'accord trouvé par les partenaires sociaux à l'automne 2023.

Sur l'emploi des seniors, la ministre du Travail a évoqué plusieurs pistes d'action, estimant qu'il fallait « tout mettre sur la table », comme la retraite progressive, le CDI senior, la capacité d'anticiper en milieu de carrière la suite de sa carrière, la formation et la reconversion professionnelle, la lutte contre les discriminations. Elle a également fait part d'un renforcement de la négociation d'entreprise sur l'emploi des seniors, « pour que ce sujet arrive chaque année » dans les discussions.

La ministre a enfin indiqué vouloir inscrire le sujet des salaires parmi les thèmes de discussion avec les partenaires sociaux, en parlant d'une « conférence sur les salaires ».

3) Retraites : une ouverture pour des aménagements

Sur la question des retraites, les partenaires sociaux sont aussi, du point de vue du Premier ministre, les mieux placés pour apporter des solutions.

Toutefois, la porte ouverte par le Premier ministre reste étroite :

- il sera « impératif de préserver l'équilibre durable » du système de retraite par répartition (en clair, ne pas remettre en cause le relèvement programmé de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans);
- en revanche, certaines limites de la loi votée le 15 avril 2023 peuvent être corrigées dont notamment les questions de retraite progressive, d'usure professionnelle, d'égalité entre les femmes et les hommes face à la retraite.

Ce sera aux partenaires sociaux de réfléchir à des « aménagements raisonnables et justes » de la loi.

Clarification du BOSS sur les déductions tarifaires en faveur des salariés sur les biens et services vendus par l'entreprise

Dans une mise à jour du 25 septembre 2024, qui entrera en vigueur le 1er octobre 2024, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) précise la notion de biens vendus par l'entreprise pour l'application de la tolérance sur les réductions tarifaires préférentielles aux salariés.

La mise à jour la plus importante concerne la notion de biens « vendus » par l'entreprise.

Le BOSS indique désormais uniquement que « la tolérance concerne les biens ou services vendus par l'entreprise qui emploie le salarié ». Il n'est donc plus fait référence à la notion de « produits et services réalisés par l'entreprise », moins large que celle désormais retenue.

Cette modification s'explique en effet par la volonté de préciser que, désormais, l'ensemble des produits vendus par l'entreprise pour laquelle le salarié travaille sont concernés, y compris les biens et services achetés auprès de fournisseurs.

C'est dans cette logique que disparaît l'indication de la précédente version, qui précisait que la tolérance excluait « les produits ou services acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise ».

À noter : toujours dans la logique de la mise à jour, est aussi supprimé l'exemple qui indiquait que le rabais obtenu par l'employeur, en raison de l'achat de biens en grosses quantités auprès d'un fournisseur, ne pouvait entrer dans le champ d'application de cette tolérance (et était donc constitutif d'un avantage en nature).

BOSS, Avantages en nature, §§ 1000 à 1070, 01/10/2024

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Mise en place d'actions de prévention dans le cadre du régime de prévoyance non cadres (plan de communication)
 - Prévoyance cadres
- **Négociations à venir :**
 - Salaires minima 2025
- **Accord signé :**
 - L'accord de méthode relatif à la négociation sur les classifications a été signé par tous les syndicats
- **Accords étendus :**
 - L'avenant du 18 mars 2024 à l'accord du 23 janvier 2024 relatif à la formation professionnelle a été étendu par un arrêté publié au JO du 8 octobre
 - L'avenant du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 sur la Pro A (actualisation des certifications) a été étendu par un arrêté publié au JO du 8 juillet

- L'avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQ dans le domaine de la vente, a été étendu par un arrêté publié au JO du 8 juillet
- L'accord salaires du 26 février 2024 a été étendu par un arrêté publié au JO du 1^{er} juin
- L'accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance des non cadres a été étendu par un arrêté publié au JO du 4 avril 2024. Il est applicable au 1^{er} juillet 2024. Une « FAQ » dédiée vous a été envoyée.

Les prochaines réunions paritaires se tiendront les 30 octobre et 5 novembre 2024

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
- **Négociations à venir :**
 - Salaires minima
- **Accord signé et en cours d'extension :**
 - L'avenant du 26 septembre 2024 modifiant les taux contractuels de cotisation en matière de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC, l'UNSA. **Un mail d'information dédié a été envoyé aux entreprises concernées.**
- **Accord étendu :**
 - L'accord du 28 mars 2024 relatif à la nouvelle définition des catégories objectives en matière de prévoyance complémentaire a été étendu par un arrêté publié au JO du 12 juillet

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 7 novembre 2024

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociation à venir :**
 - Formation professionnelle
- **Accord signé et en cours d'extension :**
 - L'accord du 24 septembre 2024 relatif à la mise en place de la CPNEFP de branche a été signé par tous les syndicats
- **Accords étendus :**
 - L'accord du 4 juin 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire a été étendu par un arrêté publié au JO du 8 octobre 2024
 - L'accord du 28 novembre 2023 relatif aux mesures d'urgence en matière de formation professionnelle a été étendu par un arrêté publié au JO du 3 avril 2024

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 19 novembre 2024

III. Jurisprudence

Accident du travail avec investigations de la CPAM : la caisse n'est pas tenue d'informer l'employeur et le salarié du délai imparti pour répondre au questionnaire

Si l'employeur a des doutes sur le caractère professionnel ou la matérialité d'un accident déclaré par un de ses salariés, il peut émettre des réserves motivées auprès de la CPAM.

La CPAM est alors tenue d'engager des investigations et, avant de prendre sa décision, d'envoyer à l'employeur et au salarié (ou à ses représentants) un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident.

Ce questionnaire doit être envoyé dans les 30 jours francs suivant la date à laquelle la caisse dispose de la déclaration d'accident du travail, et doit être retourné à la CPAM dans un délai de 20 jours francs à compter de sa réception.

Selon la Cour de cassation, le délai imparti à l'employeur et à la victime (ou ses représentants) pour répondre aux questionnaires « est seulement indicatif de la célérité de la procédure » à l'issue de laquelle la caisse doit statuer sur le caractère professionnel de l'accident et n'est assorti d'aucune sanction.

Par conséquent, la CPAM n'est pas tenue d'informer l'employeur et la victime du délai dans lequel ils doivent lui retourner le questionnaire qu'elle leur a adressé.

Cass. civ., 2e ch., 5 septembre 2024, n° 22-19502 FB

Nullité du licenciement pour faute grave fondé sur des mails privés échangés grâce à la boîte mail professionnelle

Un salarié, cadre dirigeant, a adressé avec sa messagerie professionnelle à un collègue, un ancien collègue et à un partenaire commercial des mails contenant des propos, images ou liens à caractère sexuel, particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes. Ces mails n'étaient pas identifiés comme étant personnels.

Il a été licencié pour faute grave notamment de fait de ses propos.

Le licenciement est annulé en appel, ce qui est confirmé par la Cour de cassation.

Elle commence par rappeler que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, ce qui implique, en particulier, le secret de ses correspondances, et que ce droit est classé au rang des libertés fondamentales.

La Cour de cassation en déduit que l'employeur ne peut pas utiliser le contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner. Cela constitue une violation de cette liberté fondamentale.

La Cour de cassation rappelle aussi qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Elle conclut que « le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement ».

Or, en l'espèce, le salarié a été licencié pour faute grave, notamment en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec trois personnes au moyen de la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle.

Cette conversation de nature privée n'étant pas destinée à être rendue publique et ne constituant pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, le licenciement pour faute grave est injustifié et nul comme portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié.

Cass. soc. 25 septembre 2024, n° 23-11860 FSB

Rattrapage salarial prévu à la suite du congé de maternité

La salariée de retour de congé de maternité doit bénéficier, à la suite de ce congé :

- des augmentations générales décidées ou perçues pendant le congé ;
- et de la moyenne des augmentations individuelles décidées ou perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise).

Comme le précise le code du travail, cette garantie légale ne joue qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables.

La Cour de cassation rappelle que, sauf accord collectif plus favorable, ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci.

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-11582 FSB (3e moyen)

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

Confédération des Grossistes