

Veille & Action - Novembre 2024

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	II. Etat des négociations.....	8
Les partenaires sociaux ont finalisé la négociation sur l'emploi des seniors	1	CCN des commerces de gros (3044)	8
IJSS maladie : un projet de décret prévoit d'abaisser de 1,8 à 1,4 SMIC le salaire plafond pris en compte	4	CCN de l'Import-Export (3100)	9
IJSS maladie/maternité en cas de période de référence incomplète : les règles de calcul transitoires sont pérennisées	5	CCN de la distribution des papiers cartons	9
Assurance chômage : un décret prolonge le régime actuel d'indemnisation et de bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024.....	6	III. Jurisprudence	9
Contributions formation et taxe d'apprentissage : la rubrique du BOSS entre en vigueur le 1er novembre 2024	6	Une transaction rédigée en termes généraux peut priver le salarié de toute possibilité de réclamation ultérieure	9
Revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1 ^{er} novembre 2024.....	8	La salariée licenciée en violation du régime de protection de la maternité a droit aux salaires qu'elle aurait dû percevoir	10
		Congés payés acquis au-delà d'un an d'arrêt de travail pour AT/MP : la loi n'est pas rétroactive, mais les salariés peuvent quand même prétendre à des droits	11
			12

I. Actualités

Les partenaires sociaux ont finalisé la négociation sur l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux ont réussi à négocier un accord national interprofessionnel (ANI) prévoyant des dispositifs visant à favoriser la reprise d'emploi ou le maintien en emploi des seniors. L'ANI est désormais ouvert à la signature des organisations patronales et syndicales, il devra ensuite être transposé dans la loi. Vous trouverez ci-dessous un résumé des principales mesures.

1) Renforcement des obligations de négociations de branche et d'entreprise sur le sujet du maintien en emploi des seniors

a) Négociation triennale sur les seniors au niveau des branches

L'ANI du 14 novembre 2024 pose le principe d'une négociation obligatoire au niveau des branches sur « l'emploi et le travail des seniors ». Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux pourraient élaborer un plan d'action type, à destination des entreprises de moins de 300 salariés.

Cette négociation aurait lieu tous les 3 ans, sauf périodicité différente fixée par un accord de méthode.

b) Négociation triennale sur les seniors dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Actuellement, l'emploi des seniors peut être abordé dans le cadre de la négociation triennale obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, spécifique aux entreprises d'au moins 300 salariés.

L'ANI du 14 novembre 2024 entend faire des seniors un sujet de négociation à part entière : les entreprises d'au moins 300 salariés auraient donc l'obligation de négocier périodiquement sur « l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés ».

Cette négociation aurait lieu tous les 3 ans, sauf périodicité différente fixée par un accord de méthode.

Les entreprises qui ne sont pas parvenues à un accord pourraient adopter un plan d'action unilatéral relatif à l'emploi et au travail des salariés seniors après consultation du CSE. En d'autres termes, il ne serait pas obligatoire d'établir un plan d'action en l'absence d'accord sur le travail et l'emploi des seniors.

Enfin, l'accord prend soin de préciser que les entreprises de moins de 300 salariés auraient toujours la possibilité d'engager volontairement des négociations sur ce thème.

2) Préparation de la deuxième partie de carrière et aménagements de fin de carrière

a) Renforcement de l'entretien professionnel de mi-carrière

L'ANI prévoit que l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié soit renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

L'entretien de mi-carrière, tel qu'envisagé par l'ANI, sera organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière. Il pourra être anticipé en cas d'accord de branche prévoyant une visite médicale de mi-carrière anticipée.

L'ANI prend soin de préciser que l'entretien de mi-carrière ne se substituera pas à la visite médicale de mi-carrière.

L'entretien de mi-carrière permettra d'aborder :

- l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail,
- la prévention de situations d'usure professionnelle,
- les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Les éventuelles préconisations du médecin du travail seront évoquées au cours de cet entretien.

b) Mise en place d'un rendez-vous clé en dernière partie de carrière

L'entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le 60^{ème} anniversaire du salarié sera l'occasion d'aborder :

- les conditions de maintien dans l'emploi,
- les possibilités d'aménagements de fin de carrière visés par l'ANI, et notamment le recours à la retraite progressive.

c) Aborder le départ à la retraite lors de l'entretien professionnel après le 60^{ème} anniversaire

À l'occasion du premier entretien professionnel se tenant après le 60^{ème} anniversaire du salarié, ce dernier pourra, s'il le souhaite, transmettre à l'employeur sa date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein.

Lors de cet entretien, l'employeur échangera avec le salarié sur les éventuelles possibilités d'aménagement de fin de carrière.

3) Création d'un dispositif expérimental, le « contrat de valorisation de l'expérience »

L'objectif des partenaires sociaux est ici de lever les freins au recrutement des seniors en créant un « contrat de valorisation de l'expérience », à titre expérimental pour une durée de 5 ans. Ce contrat prendra la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'en « renforcer l'attractivité », en fonction des résultats de l'évaluation du dispositif, en prévoyant l'entrée en vigueur de modalités incitatives à compter du 1er janvier 2027 :

- pour le salarié, possibilité de cumuler salaire et allocation chômage sous certaines conditions ;
- pour l'employeur, exonération progressive de cotisations d'assurance chômage, sous certaines conditions.

Le contrat de valorisation de l'expérience sera ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail. Un accord de branche pourra adapter le dispositif notamment en permettant sa conclusion dès 57 ans.

Lors de la signature du contrat, le demandeur d'emploi remettra à l'employeur un document transmis par l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein.

Le salarié informera son employeur en cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, en lui transmettant ce document actualisé.

Le contrat de valorisation de l'expérience obéira aux règles de droit commun du CDI, à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite. Un licenciement, une démission ou une rupture conventionnelle individuelle seront donc possibles.

L'employeur pourra mettre à la retraite le salarié lorsque celui-ci atteindra l'âge légal de départ à la retraite et remplira les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. La mise à la retraite par l'employeur ne pourra pas intervenir avant cette échéance.

Le cas échéant, l'employeur sera exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

Le CDD senior sera supprimé.

4) Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière

Avec l'accord de l'employeur, le salarié pourra demander à passer à temps partiel sur le même poste ou sur un autre poste, jusqu'à liquidation de sa retraite à taux plein, ou jusqu'à sa retraite progressive, dans des conditions définies par un accord collectif d'entreprise ou de branche. Ce nouveau dispositif sera également applicable aux salariés en forfait jours dans le cadre d'un temps réduit.

L'accord collectif pourra prévoir :

- la compensation de la perte de revenu résultant du passage à temps partiel, en tout ou partie, par l'employeur ;
- les modalités d'affectation de l'indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de la rémunération, afin de permettre à l'employeur de financer tout ou partie du maintien partiel de la rémunération.

Au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite qui aurait été due au salarié en l'absence d'aménagement de temps de travail est supérieur au montant des sommes correspondant à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat sera versé au salarié.

D'un commun accord, employeur et salarié pourront mettre fin au temps partiel selon les modalités définies par l'accord collectif.

5) Faciliter l'accès et renforcer l'attractivité de la retraite progressive

Afin notamment de rendre le dispositif actuel de la retraite progressive plus incitatif, l'ANI prévoit de l'aménager, étant précisé que les salariés en forfait jours relèveront de dispositions adaptées.

Le dispositif sera accessible à compter de 60 ans (au lieu de 62), sous réserve que le salarié remplisse les conditions en vigueur à la date de promulgation de la loi transposant l'ANI.

L'employeur pourra refuser le passage en retraite progressive en cas d'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise, via une justification écrite et motivée. Le cas échéant, le salarié pourra solliciter les élus du CSE.

Le CSE effectuera un suivi du recours à la retraite progressive dans le cadre de sa consultation sur le bilan du travail à temps partiel.

Les salariés concernés pourront demander, avec l'accord de l'employeur, que leurs cotisations retraite soient calculées sur la base du salaire équivalent temps plein. En plus de la part de cotisations patronales supplémentaires dont l'employeur devra s'acquitter, celui-ci pourra prendre à sa charge tout ou partie de la part salariale.

5) Renforcer l'attractivité du dispositif de cumul emploi retraite

Afin de clarifier le dispositif cumul emploi-retraite, l'ANI précise que le salarié retraité, recruté en CDI, pourra se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Pour consulter l'ANI, cliquez [ici](#).

NB : en marge de l'accord sur les seniors, les partenaires sociaux ont également abouti à un ANI « relatif à l'évolution du dialogue social », dans lequel ils demandent notamment au législateur « la suppression dans le Code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. »

Rappelons en effet que le nombre de mandats successifs des membres du CSE est en principe limité à trois, sous réserve des exceptions suivantes :

- il ne peut pas y avoir de limite au nombre de mandats successifs dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- entre 50 et 300 salariés, le protocole d'accord préélectoral peut lever la limite de trois mandats successifs.

Nous vous tiendrons évidemment informés des suites qui seront données à ces accords.

IJSS maladie : un projet de décret prévoit d'abaisser de 1,8 à 1,4 SMIC le salaire plafond pris en compte

Un projet de décret envisage 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, versées à l'occasion d'arrêts de travail débutant à compter du 1er janvier 2025. Cela aurait pour conséquence une baisse des IJSS maladie 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.

Pour rappel, la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, avait expliqué, le 10 octobre 2024, lors de la conférence de presse de présentation du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025, que le Gouvernement envisageait de ramener la limite des salaires pris en compte pour le calcul du revenu d'activité antérieur de 1,8 à 1,4 SMIC.

Un projet de décret, transmis à la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) le 29 octobre 2024, prévoit la mise en œuvre de cette mesure pour les indemnités journalières versées à l'occasion d'arrêts de travail débutant à compter du 1er janvier 2025.

Pour donner un ordre de grandeur, et par comparaison avec la limite actuelle sur la base du SMIC à 11,88 €, cette limite passerait à $1,4 \times 11,88 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 52/12 = 2\,522,52 \text{ €}$ (au lieu de 3 243,24 €). En outre, à titre indicatif et toujours sur la base du SMIC au 1.11.2024 pour les besoins de la comparaison, le montant maximal de l'IJSS maladie serait de 41,47 € [soit $50 \% \times (2\,522,52 \times 3/91,25)$].

Schématiquement, cela signifie qu'une telle mesure aboutirait à la baisse du montant des IJSS maladie pour les salariés payés au-delà de 1,4 SMIC.

2) Autres conséquences pour l'employeur

Une conséquence directe de cette baisse du montant de l'IJSS maladie est l'augmentation de la part à la charge de l'employeur pour maintenir la rémunération du salarié en arrêt de travail, lorsqu'il y est tenu, soit au titre du dispositif d'indemnisation complémentaire prévu par le code du travail ou d'une disposition conventionnelle plus favorable.

IJSS maladie/maternité en cas de période de référence incomplète : les règles de calcul transitoires sont pérennisées

La réforme du mode de calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et maternité en cas de période de référence incomplète, prévue pour s'appliquer initialement à partir d'octobre 2022, puis repoussée au 1er juin 2024, n'est finalement jamais entrée en vigueur. Un décret du 30 octobre 2024 acte l'abandon de cette réforme et pérennise, en les enrichissant, les dispositions mises en œuvre à titre transitoire depuis le 15 avril 2021.

1) En toile de fond, une réforme remontant à plus de 3 ans

Un décret du 12 avril 2021 avait prévu, pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1er octobre 2022, de nouvelles règles relatives à la reconstitution du salaire en cas de période de référence incomplète pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et maternité.

Face aux difficultés posées par le texte, l'entrée en vigueur de ce nouveau mode de calcul a été reportée de 18 mois, et devait donc s'appliquer aux arrêts de travail prescrits à compter du 1er juin 2024.

En substance, la réforme prévoyait, lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant l'intégralité de la période de référence retenue pour déterminer le revenu antérieur servant de base au calcul des IJSS, de neutraliser les interruptions de travail involontaires (ex. : maladie, chômage total ou partiel, etc.), ou les début et fin d'activité en cours de mois.

En revanche, le salaire devait être reconstitué en prenant en compte l'ensemble des revenus de la période de référence, divisés par le nombre de jours de la période travaillée.

Pour les arrêts de travail prescrits du 15 avril 2021 au 31 mai 2024, des mesures transitoires avaient été fixées.

2) Abandon de la réforme annoncé sur Net-entreprises

Le 30 mai 2024, confirmant une rumeur qui circulait depuis quelque temps, le site Net-entreprises avait annoncé l'abandon de la réforme du calcul des IJSS en cas de période de référence incomplète.

Il avait aussi indiqué que les dispositions transitoires, applicables aux arrêts de travail délivrés depuis le 15 avril 2021, étaient en conséquence pérennisées au-delà du 1er juin 2024.

3) Confirmation de l'abandon de la réforme

Un décret du 30 octobre 2024 entérine l'abandon de la réforme en supprimant les dispositions de l'article R. 323-8, II du code de la sécurité sociale, telles qu'issues du décret du 12 avril 2021, qui prévoyaient un nouveau mode de calcul des IJSS en cas de période de référence incomplète.

Le décret procède également à la pérennisation des dispositions transitoires applicables aux arrêts de travail prescrits depuis le 15 avril 2021, tout en y ajoutant un nouveau cas de figure concernant l'hypothèse où une activité prend fin et une autre débute au cours d'un même mois de la période de référence.

Ces dispositions sont désormais intégrées à l'article R. 323-8, II du code de la sécurité sociale.

Selon la notice du décret, elles s'appliquent aux arrêts de travail débutant à partir du 1er novembre 2024 (lendemain de la publication du décret au JO).

4) Le détail des règles applicables aux arrêts de travail prescrits à compter du 1er novembre 2024

Le décret ne modifie pas les cas dans lesquels un assuré est regardé comme n'ayant pas perçu de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence.

Sont visées les hypothèses suivantes :

- l'assuré débute une activité au cours d'un mois de la période de référence
- l'activité a pris fin pendant la période de référence
- lorsque, au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé :
 - par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel ;
 - en raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré ;
 - en cas de congé non payé, à l'exclusion des absences non autorisées ;
 - en cas de service militaire ou d'appel sous les drapeaux.

Lorsque, à la date de l'arrêt de travail, l'assuré n'a pas perçu de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence, les revenus d'activité antérieurs servant de base au calcul des IJSS sont déterminés dans les conditions suivantes.

a) Lorsqu'une activité débute ou prend fin au cours d'un mois de la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu.

b) Lorsqu'une activité a pris fin et qu'une autre a débuté au cours d'un même mois de la période de référence (nouvelle hypothèse prévue par le décret), la règle mentionnée ci-dessus ne s'applique pas.

Le revenu correspondant à la période de ce mois durant laquelle l'assuré n'a, le cas échéant, pas perçu de revenus d'activité est calculé sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu au titre de la dernière activité qui a débuté au cours de ce mois.

c) Lorsque, au cours d'un ou de plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé suite à l'une des absences autorisées citées plus haut (maladie, chômage, fermeture d'établissement, etc.), le revenu d'activité est calculé, pour l'ensemble de ce ou ces mois :

- soit à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu, lorsque l'assuré a perçu à une ou plusieurs reprises des revenus d'activité au cours de la période de référence ;
- soit à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu au cours des jours travaillés depuis la fin de la période de référence, lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité au cours de la période de référence.

[Décret 2024-967 du 30 octobre 2024](#)

Assurance chômage : un décret prolonge le régime actuel d'indemnisation et de bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024

Comme prévu, un décret publié au JO du 30 octobre 2024 prolonge le régime d'assurance chômage jusqu'à la fin de l'année 2024 afin de permettre aux partenaires sociaux de négocier sur l'assurance chômage et l'emploi des seniors.

Pour rappel, après avoir refusé d'agréer la convention d'assurance chômage du 10 novembre 2023 conclue par les partenaires sociaux, faute notamment de dispositions sur l'emploi des seniors, le gouvernement Attal avait prévu une nouvelle réforme de l'assurance chômage.

Ce projet a finalement été suspendu suite à la dissolution de l'Assemblée nationale. Le régime d'assurance chômage avait alors été prolongé jusqu'au 31 octobre 2024, dans l'attente de la nomination du nouveau gouvernement qui devait prendre la suite.

Le gouvernement du Premier ministre Michel Barnier a choisi de redonner la main aux partenaires sociaux sur le sujet de l'assurance chômage et l'emploi des seniors. La ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet leur a donc proposé d'engager un nouveau cycle de discussion sur la base de l'accord trouvé le 10 novembre 2023 sur l'assurance chômage, en se basant sur la lettre de cadrage d'août 2023.

Le décret 2024-963 du 29 octobre 2024 prolonge le régime d'assurance chômage de deux mois supplémentaires, jusqu'au 31 décembre 2024, afin de laisser le temps aux partenaires sociaux de tenter de trouver un accord.

Les règles d'indemnisation, ainsi que celles des cotisations, restent donc inchangées.

Le bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage est lui aussi prolongé jusqu'au 31 décembre 2024.

[Décret 2024-963 du 29 octobre 2024](#)

Contributions formation et taxe d'apprentissage : la rubrique du BOSS entre en vigueur le 1er novembre 2024

Dans une actualité du 29 octobre 2024, le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a annoncé l'entrée en vigueur au 1er novembre 2024 de la rubrique relative aux contributions de formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage, moyennant quelques modifications consécutives à la phase de consultation publique qui a été clôturée fin août.

1) Rubrique opposable à compter du 1er novembre 2024

À la suite d'une consultation publique qui s'est terminée le 31 août 2024, la rubrique du BOSS relative aux contributions formation professionnelle à la taxe d'apprentissage devient officiellement opposable aux URSSAF à compter du 1er novembre 2024.

À cette date également, les circulaires dont les dispositions sont reprises ou modifiées par le BOSS seront abrogées.

Elle comporte trois chapitres détaillant à chaque fois le champ d'application de la contribution et son mode de calcul :

- Chapitre 1 : la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, recouvrant en pratique la contribution légale à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage ;
- Chapitre 2 : la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- Chapitre 3 : le 1 % CPF-CDD, de son vrai nom « contribution au financement du compte personnel de formation des salariés en contrat à durée déterminée ».

2) Assiette des contributions formation et de la taxe d'apprentissage

Dans sa version opposable au 1er novembre 2024, le BOSS confirme (sans changement par rapport à la version soumise à consultation du 11 juillet 2024) la position prise par l'URSSAF en mai 2024, sur les mandataires sociaux et les stagiaires.

a) Les sommes versées aux mandataires sociaux (titulaires ou non d'un contrat de travail) sont assujetties à la contribution à la formation professionnelle, ainsi qu'à la taxe d'apprentissage (y inclus CSA), si l'entreprise est assujettie.

b) Pour les stagiaires sous convention de stage, la fraction de gratification excédant le seuil de franchise de cotisations, soumise à cotisations de sécurité sociale, est également soumise à la contribution à la formation professionnelle ainsi qu'à la taxe d'apprentissage (y inclus CSA).

Ces assujettissements sont obligatoires à compter des périodes d'emploi de mai 2024, à déclarer en DSN pour le 5 ou le 15 juin 2024 selon le cas.

Les assiettes des contributions formation et de la taxe d'apprentissage (CSA comprise) étant déterminées par référence à celle des cotisations de sécurité sociale, le BOSS indique, s'il en était besoin, qu'il faut tenir compte des éventuelles déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels (DFS) appliquées par l'employeur pour le calcul des cotisations de certains salariés.

Le BOSS indique que n'entrent pas dans l'assiette des contributions formation et de la taxe d'apprentissage (CSA comprise) :

- les rémunérations versées à des salariés détachés depuis l'étranger en France mais demeurant intégralement soumis au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine ;
- les rémunérations des salariés dits « pluriactifs » (travaillant à la fois en France et à l'étranger) qui, en application des règles internationales de coordination, relèvent uniquement du régime de sécurité sociale du pays étranger et ne sont donc pas affiliés au régime français de sécurité sociale.

c) Dans sa version diffusée le 29 octobre, l'administration souligne que la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont dues même si l'entreprise cesse son activité en cours d'année au titre de l'année de cessation de l'activité.

En cas de cession ou cessation d'activité, l'entreprise dispose de 60 jours à compter de la date de cession-cessation pour déclarer annuellement son statut vis-à-vis de la contribution à la formation professionnelle, ou 6 mois en cas de décès de l'employeur.

d) Les employeurs occupant un ou plusieurs apprentis sont exonérés mensuellement de taxe d'apprentissage lorsque les rémunérations mensuellement dues par ces employeurs, telles qu'elles sont prises en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, sont inférieures ou égales à 6 fois le SMIC mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues. L'exonération est mise en œuvre mois par mois, au regard des critères d'exonération (emploi d'au moins un apprenti, rémunérations mensuelles inférieures ou égales à 6 SMIC mensuels) appréciés sur le mois qui précède.

Dans la version de sa fiche diffusée le 11 juillet 2024 pour consultation, le BOSS indiquait que la masse salariale à comparer à la limite de 6 SMIC est constituée des seules rémunérations versées aux salariés titulaires d'un contrat de travail. Il en découlait que bien que soumises à cotisations et donc à la taxe d'apprentissage, il ne fallait pas tenir compte :

- des rémunérations des dirigeants sans contrat de travail affiliés au régime général ;
- de l'éventuelle fraction de gratification des stagiaires supérieure au seuil de franchise des cotisations.

Cette précision a été retirée de la fiche diffusée le 29 octobre 2024.

Revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1^{er} novembre 2024

Comme le Premier ministre Michel Barnier l'avait annoncé dans sa déclaration de politique générale, le gouvernement a publié un décret qui augmente le taux du SMIC de 2 % au 1er novembre 2024, par anticipation. Le minimum garanti est également revalorisé.

Un décret publié au Journal officiel du 24 octobre porte le SMIC horaire brut de 11,65 € à 11,88 € au 1er novembre 2024 en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Selon la notice figurant en en-tête du décret, ce relèvement « anticipé » de 2 % résulte de l'application de la formule du calcul de la revalorisation annuelle du SMIC, telle qu'elle est réalisée en fin d'année, au vu des prévisions actuelles d'évolution des prix à la consommation et du salaire horaire des ouvriers et des employés. Concrètement, cela signifie que cette hausse sera en quelque sorte imputée sur celle du 1er janvier 2025, si les paramètres définitifs conduisaient à cette date à une augmentation supérieure.

Le SMIC mensuel brut est donc, depuis le 1er novembre 2024 de 1 801, 80 € (au lieu de 1 766,92 €, soit + 34,88 € bruts par mois) pour un salarié soumis à une durée collective du travail de 35 heures hebdomadaires.

Parallèlement, la valeur du minimum garanti passe de 4,15 € à 4,22 € au 1er novembre 2024, soit une augmentation de 1,69 %.

[Décret 2024-951 du 23 octobre 2024](#)

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Mise en place d'actions de prévention en 2025 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.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 4 décembre 2024

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
- **Négociations à venir :**
 - Salaires minima 2025
- **Accords signés et en cours d'extension :**
 - L'avenant rectificatif du 7 novembre 2024 (qui annule et remplace 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 vous a été envoyé.**
 - L'avenant du 7 novembre 2024 modifiant les taux de cotisation des formules en matière de frais de santé au 1^{er} janvier 2025 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC et l'UNSA. **Un mail d'information dédié vous sera envoyé.**

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 12 décembre 2024

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Formation professionnelle
 - Salaires minima 2025
- **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 24 janvier 2025

III. Jurisprudence

Une transaction rédigée en termes généraux peut priver le salarié de toute possibilité de réclamation ultérieure

Pour être valable, une transaction suppose notamment des concessions réciproques et réelles du salarié et de l'employeur.

La transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet. Ses signataires y renoncent à tous les droits, actions et prétentions relatifs au différend qui y a donné lieu. En principe, la transaction règle uniquement les différends qui s'y trouvent inclus.

Ainsi, lorsque la transaction est ciblée sur un ou plusieurs différends déterminés, elle n'empêche pas le salarié de saisir le juge pour examiner d'autres demandes (cass. soc. 5 février 1992, n° 88-44794).

Toutefois, employeur et salarié peuvent décider d'aller au-delà du litige pour lequel ils transigent en inscrivant dans la transaction une clause de renonciation à tout recours.

Cette clause doit spécifier que la transaction est « forfaitaire et définitive » et que le salarié renonce « à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de l'employeur, relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail » (cass. ass. plén. 4 juillet 1997, n° 93-43375). Le salarié ne pourra alors plus saisir le juge d'aucune de ses demandes.

En l'espèce, la transaction précisait que la salariée :

- se déclarait remplies de ses droits et renonçait, de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail ;
- admettait que plus aucune contestation ne l'opposait à l'employeur.

Enfin la transaction indiquait « qu'il était mis fin » au différend opposant la salariée à l'employeur.

Pour l'avocat général de la Cour de Cassation, les termes de la transaction en cause étaient « suffisamment explicites, pour emporter renonciation à toute action ultérieure relative à l'exécution ou la rupture des contrats de travail, y compris concernant une demande d'indemnisation au titre du préjudice d'anxiété ».

Il rappelle que « l'extinction de toute possibilité de contentieux ultérieur est l'un des attraits de la transaction », qu'elle « est fondée sur la force obligatoire qui est attachée à cette convention, qui, comme tout autre contrat, est la loi des parties et induit que celles-ci ne s'engagent pas à la légère ».

Pour lui, « revenir sur cette solution, même pour le seul préjudice d'anxiété, serait amoindrir l'intérêt et les effets des transactions ». De plus, il souligne que l'irrecevabilité de toute action ultérieure n'est pas une sanction appliquée spécifiquement au préjudice d'anxiété et qu'elle vaut pour tous les litiges nés ou à naître, qui ont donné lieu à une transaction signée par un employeur et un ou plusieurs de ses salariés.

Cass. soc. 23 octobre 2024, n° 23-17699 FSB (2e moyen)

La salariée licenciée en violation du régime de protection de la maternité a droit aux salaires qu'elle aurait dû percevoir

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée :

- pendant son congé de maternité et les congés payés pris immédiatement après (période de protection absolue) ;
- ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent ces périodes (période de protection relative).

Par exception, il est possible de licencier la salariée pour :

- faute grave de l'intéressée (sous réserve que cette faute ne soit pas liée à l'état de grossesse) ;
- impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

En tout état de cause, le licenciement ne peut prendre effet que pendant la période de protection relative. Il est rigoureusement interdit de licencier la salariée pendant son congé de maternité et les congés payés qui suivent ce congé.

Le licenciement prononcé en violation de ces dispositions est nul. La salariée peut donc demander sa réintégration.

En cas de réintégration, la salariée a droit à :

- une indemnité dite « d'éviction », correspondant aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration, qui est de nature forfaitaire, c'est-à-dire sans qu'il y ait lieu de déduire les revenus de remplacement éventuellement perçus pendant cette période ;
- une indemnité de congés payés, sous réserve qu'elle n'ait pas occupé d'autre emploi pendant la période d'éviction.

Si la salariée ne demande pas sa réintégration ou que cette réintégration est impossible, l'employeur est condamné à lui verser :

- une indemnité correspondant aux salaires que la salariée aurait dû percevoir pendant la période couverte par la nullité ;
- une indemnité destinée à réparer le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, qui n'est pas plafonnée et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois de salaires ;
- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;

- une indemnité de préavis ;
- une indemnité de congés payés.

La Cour de cassation rappelle la jurisprudence européenne : d'une part, le licenciement d'une salariée en violation des règles de protection de la grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe (CJUE, 11 novembre 2010, aff. C-232/09) ; d'autre part, ce type de situation nécessite de réintégrer la salariée ou de l'indemniser, la réparation pécuniaire devant permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire (CJCE, 2 août 1993, aff. C-271/91 ; CJUE, 17 décembre 2015, C-407/14).

C'est à la lumière de ces principes que, dans un deuxième temps, la Cour de cassation examine la législation nationale, notamment l'article L. 1235-3-1, relatif à l'indemnisation du licenciement nul en l'absence de réintégration et selon lequel « l'indemnité de licenciement est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

Au vu de l'ensemble de ces dispositions, la Cour de cassation considère que « la salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité. »

Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 23-14706 FSB

Congés payés acquis au-delà d'un an d'arrêt de travail pour AT/MP : la loi n'est pas rétroactive, mais les salariés peuvent quand même prétendre à des droits

Au printemps 2024, le législateur a adopté une loi mettant le code du travail français en conformité avec le droit européen concernant l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie ou AT/MP, en l'assortissant de dispositions visant à en atténuer autant que faire se peut les conséquences pour les entreprises.

Cette loi est entrée en vigueur le 24 avril 2024, certaines de ses dispositions étant par ailleurs d'application rétroactive au 1er décembre 2009 :

- limite au report des CP qu'un salarié est dans l'impossibilité de prendre du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident (à caractère professionnel ou non professionnel) ;
- information des salariés sur leurs droits à CP au retour d'un arrêt de travail pour maladie ou accident (« classique » ou AT/MP) ;
- acquisition de CP pendant un arrêt pour accident ou maladie à caractère non professionnel.

La nouvelle rédaction du code du travail permettant d'acquérir des droits à CP pour la fraction d'arrêt de travail AT/MP excédant un an ne figure pas au rang des dispositions d'application rétroactive.

Mais la Cour de Cassation considère tout de même qu'il convient d'écarter la limite d'un an à l'acquisition de CP pendant un arrêt AT/MP en s'appuyant sur l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Il est donc confirmé que les salariés peuvent réclamer des droits à CP au titre de la fraction des arrêts de travail AT/MP excédant un an pour la période antérieure au 24 avril 2024, en s'appuyant sur le même raisonnement que celui tenu par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 (et non sur la loi du 22 avril 2024).

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-14806 FPBR

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 de France