

## Veille & Action - Décembre 2024



**Nous vous informons que le département social de la CGF sera fermé  
Du lundi 23 décembre 2024 au vendredi 3 janvier 2025 inclus**

### SOMMAIRE

I. <b>Actualités</b> .....	1	CCN des commerces de gros (3044) .....	8
<b>Réforme majeure du Plan Comptable et conséquences sociales</b> .....	1	CCN de l'Import-Export (3100) .....	9
<b>Plusieurs mesures transitoires en paye prennent fin au 31 décembre 2024</b> .....	2	<b>CCN de la distribution des papiers cartons</b>	9
<b>Les conditions de mise en œuvre de la mobilité internationale des alternants sont définies</b> .....	4	III. <b>Jurisprudence</b> .....	9
Censure du gouvernement : quel devenir pour les différents textes en cours de discussion ? ..	5	Obligation de vigilance du donneur d'ordre : des attestations sur l'honneur du sous-traitant ne peuvent pas remplacer l'attestation de vigilance .....	9
Cotisation AGS au 1er janvier 2025 .....	6	S'il peut entrer en contact avec les salariés travaillant chez des clients, le CSE ne peut pas invoquer un trouble manifestement illicite.....	10
Travail à temps partagé : les nouveautés apportées par la loi du 15 novembre 2024 .....	7	Fusion d'accords collectifs : l'accord qui prolonge la survie temporaire de l'ancien statut collectif n'est pas un accord « de substitution » .....	11
Le ministère du Travail officialise le report de la mise à jour des attestations et avis en matière de santé et d'aptitude .....	8	.....	11
II. <b>Etat des négociations</b> .....	8		

### I. **Actualités**

#### **Réforme majeure du Plan Comptable et conséquences sociales**

**À partir du 1er janvier 2025, le Plan Comptable Général (PCG) subit une réforme majeure qui touchera l'ensemble des entreprises et des associations. Cette réforme voulue par l'Autorité des Normes Comptables (ANC) a pour objectif de moderniser et simplifier les pratiques comptables en France, et d'uniformiser la présentation des comptes.**

Les principales modifications sont :

- La suppression des Transferts de Charges ;
- La nouvelle définition du Résultat Exceptionnel ;
- La simplification du Plan des Comptes et des états financiers ;
- Une nouvelle présentation des informations contenues dans l'annexe.

C'est la nouvelle définition du Résultat Exceptionnel qui a un impact notable. Ainsi, certains éléments qui auparavant étaient comptabilisés dans le Résultat exceptionnel le seront désormais dans le Résultat d'exploitation.

Or, de très nombreux accords d'intéressement intègrent, en tout ou partie, le Résultat d'exploitation dans la formule de calcul. Il est donc impératif :

- d'une part, d'appréhender les conséquences de ces changements,
- et, d'autre part, d'identifier les alternatives et solutions possibles.

*NB : cette nouvelle définition peut également impacter les accords de participation ayant une formule dérogatoire.*

Mais les mécanismes d'épargne salariale ne sont pas les seuls susceptibles d'être impactés. En effet, certains systèmes de rémunération, individuels ou collectifs, prennent également en compte le Résultat d'exploitation. Là également, il est nécessaire d'identifier les conséquences et les éventuelles solutions.

## **Plusieurs mesures transitoires en paye prennent fin au 31 décembre 2024**

**A partir du 1er janvier 2025, en l'absence de prolongation, plusieurs mesures prises à titre transitoire vont cesser de s'appliquer. Vous trouverez ci-dessous un résumé de ces mesures.**

### 1) Frais de transport domicile-lieu de travail : retour à un régime d'exonération pérenne

A partir du 1er janvier 2025, il est mis fin aux règles dérogatoires suivantes :

- la possibilité pour les employeurs de porter à 75 % la prise en charge des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos de leurs salariés, en bénéficiant pour la partie de prise en charge facultative (de 50 % à 75 %) du même régime social et fiscal que celui attaché à la part obligatoire de 50 % ;
- pour la prime transport, une limite d'exonération sociale et fiscale de 700 € par an et par salarié, dont 400 € au titre des frais de carburant (900 €, dont 600 € dans les départements d'outre-mer) ;
- pour le forfait mobilités durables, une limite d'exonération sociale et fiscale de 700 € par an et par salarié (900 € dans les départements d'outre-mer) ;
- la possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics ou de services publics de location de vélos.

À partir de 2025, on revient à un régime social et fiscal de faveur pérenne, mais avec de nouvelles limites d'exonération :

- pour la prime transport, 600 € par an et par salarié, dont 300 € au titre des frais de carburant ;
- pour le forfait mobilités durables, 600 € par an et par salarié ;
- pour le cumul forfait mobilités durables/prise en charge obligatoire de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics, 900 € par an et par salarié (au lieu de 800 €) ou, s'il est plus élevé, montant de la prise en charge obligatoire.

### 2) Contribution AGEFIPH : extinction de deux règles transitoires

Pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) des années 2021 à 2024, le montant de la contribution annuelle AGEFIPH a fait l'objet de dispositions transitoires permettant d'en moduler le montant en cas de hausse.

Cette possibilité de moduler le montant de la contribution AGEFIPH est applicable pour la dernière fois à la contribution 2024, à payer en 2025. Elle disparaît donc à partir de la contribution 2025, qui sera à payer en 2026.

Par ailleurs, l'employeur peut déduire de sa contribution, notamment, certaines dépenses supportées directement afin de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

À titre temporaire, jusqu'au 31 décembre 2024, peuvent aussi être déduites de la contribution :

- la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- les partenariats, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;

- les actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

À partir de 2025, ces trois types de dépenses ne pourront plus être déduites du montant de la contribution AGEFIPH. À notre sens, cela s'appliquerait pour la première fois à la contribution 2024 à payer en 2025.

### 3) Fin de l'évaluation spécifique des avantages en nature « véhicules électriques » et « bornes de recharge »

Pour mémoire, pour les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique qui ont été mis à la disposition du salarié entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature doivent, quel que soit le mode d'évaluation retenu (au réel ou forfait) :

- ne pas tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- et être évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans la limite d'un certain montant (1 964,90 € en 2024).

En outre, en 2023 et 2024, lorsque l'employeur met à la disposition du salarié une borne de recharge électrique (pour les véhicules 100 % électriques et hybrides) ou bien prend en charge tout ou partie des coûts liés à l'utilisation de celle-ci, l'avantage en nature qui en résulte est évalué selon des modalités particulières, en distinguant selon que la borne est installée sur le lieu de travail ou en dehors du lieu de travail.

En principe, ces deux mesures transitoires d'évaluation ne seront plus applicables aux véhicules électriques et aux bornes de recharge électrique mis à la disposition des salariés à compter du 1er janvier 2025.

### 4) Fin de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage

Sauf si le futur gouvernement Bayrou en décide autrement, le 31 décembre 2024 marquera aussi la fin de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage, mise en place par décret initialement pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023, puis prolongée sur l'année 2024.

Ainsi, n'ouvriront plus droit à l'aide exceptionnelle de 6 000 € maximum les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2025 par :

- les employeurs de 250 salariés et plus, au titre des contrats visant un diplôme ou un titre équivalent au plus à Bac + 5 ;
- les employeurs de moins de 250 salariés, pour les contrats préparant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalant de niveau bac + 2 à bac + 5 (bac + 3 à bac + 5 dans les départements d'outre-mer).

Les contrats d'apprentissage conclus par des employeurs de moins de 250 salariés préparant à un diplôme (ou à un titre à finalité professionnelle équivalent) de niveau bac (bac + 2 dans les départements d'outre-mer) continueront à ouvrir droit à l'aide unique à l'apprentissage.

Reste à voir si le gouvernement Bayrou reprendra à son compte l'intention du précédent gouvernement de réviser ces aides, et de maintenir une aide moins importante visant tout type d'entreprise et tout niveau de qualification.

### 5) Utilisation des titres-restaurant pour les courses alimentaires : prolongation ou pas ?

Pour tenir compte de l'inflation, la loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022 avait prévu, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2023, que les titres-restaurant puissent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, à l'exclusion de l'alcool, des confiseries, des produits infantiles et des aliments animaliers.

Cette dérogation a ensuite été étendue à l'année 2024.

Une proposition de loi adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 20 novembre 2024 prévoit de prolonger à nouveau le dispositif jusqu'au 31 décembre 2026. Le texte doit maintenant être examiné par le Sénat, a priori pas avant janvier 2025.

## Les conditions de mise en œuvre de la mobilité internationale des alternants sont définies

**Afin de favoriser la mobilité internationale des alternants, les modalités de conclusion des conventions organisant leur travail et leur formation à l'étranger ont été réformées et viennent d'être précisées par un décret du 4 décembre 2024.**

Pris pour l'application de la loi n° 2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à créer un « Erasmus de l'apprentissage », un décret du 4 décembre précise les modalités de mise en œuvre de la mobilité des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation dans ou hors de l'Union européenne.

Il fixe, à compter du 6 décembre, les règles selon lesquelles ces mobilités s'organiseront soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat en alternance, soit dans celui d'une mise à disposition auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

### 1) La convention signée en cas de mise en veille du contrat

a) Le décret complète et modifie la liste des mentions devant être portées par la convention organisant la mobilité internationale d'un alternant lorsque l'option traditionnelle de la mise en veille de son contrat en alternance a été retenue.

Il confirme que ce document doit être conclu entre les parties au contrat (l'employeur et l'alternant ou ses représentants), l'organisme ou le centre de formation en France et la ou les structures d'accueil à l'étranger (organisme de formation et/ou employeur de l'État d'accueil).

Parmi les mentions qui doivent y figurer, beaucoup ont peu évolué (période de mobilité, objet et lieu de la formation, personnes chargées du suivi, rythme de travail et congés, modalités d'évaluation, dispositions applicables en matière de santé et sécurité au travail, garanties en matière de responsabilité civile).

**En revanche, si la convention doit encore indiquer les équipements et produits utilisés, elle doit aussi maintenant définir les engagements en matière de prévention des risques professionnels des entreprises d'accueil situées en dehors de l'Union européenne (UE) et des organismes de formation. Lorsque cela se justifie, elle définira en outre les modalités de prise en charge des frais générés par la mobilité mais également le montant des éventuels gratifications et avantages qui seront versés à l'alternant.** Elle ne précise donc plus les modalités de prise en charge de sa rémunération, laquelle doit systématiquement lui être versée par la structure d'accueil à l'étranger dès lors que son contrat en alternance est mis en veille.

b) Les garanties prévues quand la convention est conclue sans la structure d'accueil

Toujours dans le cadre de l'option de la mise en veille du contrat en alternance, le texte liste les garanties dont l'alternant doit bénéficier lorsque la convention organisant la mobilité est conclue à titre dérogatoire sans la structure d'accueil. La loi autorise en effet une telle dérogation, mais uniquement s'il est établi que les engagements pris par l'employeur de l'État d'accueil permettent à l'alternant de bénéficier de certaines garanties.

Plusieurs de ces garanties font déjà l'objet d'une mention dans la convention organisant sa mobilité (dates de début et de fin d'accueil en entreprise, lieux de travail, rythme de travail et des congés, équipements et produits utilisés et prévention des risques professionnels hors UE), alors que d'autres sont spécifiques.

Au-delà de l'identification des personnes chargées de son suivi dans l'entreprise d'accueil, l'alternant doit ainsi avoir connaissance des modalités de ce suivi. Un document peut aussi préciser les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger.

En outre, l'employeur étranger doit garantir la cohérence entre les tâches qu'il confie à l'alternant et sa formation et leur lien avec la certification qu'il vise au terme de son contrat en alternance. Afin de contrôler ces éléments, les documents pourront être signés par l'organisme ou le centre de formation en France.

## 2) Le contenu des conventions conclues en cas de mise à disposition

Le décret définit la liste des mentions devant être portées par les conventions organisant la mobilité internationale d'un alternant lorsque l'option choisie est celle d'une mise à disposition de l'alternant.

Ces mentions sont identiques à celles prévues en cas de mise en veille du contrat en alternance à l'exception de quelques spécificités : en effet, en cas de mise à disposition, l'employeur français conserve la responsabilité de l'alternant. **Ainsi la convention doit bien mentionner les équipements et produits que ce dernier sera amené à utiliser, mais n'a pas à définir d'engagement de l'entreprise d'accueil en matière de prévention des risques professionnels y compris lorsqu'elle est située hors de l'UE.**

En outre, la convention peut déterminer les modalités de prise en charge des frais générés par la mobilité. En revanche, puisque l'employeur continue à assurer la rémunération de l'alternant pendant la durée passée à l'étranger, il n'y a pas lieu de prévoir de gratification ou d'avantages pour la compléter.

## 3) La conclusion de conventions sans l'organisme de formation d'accueil

Que la mobilité s'organise dans le cadre d'une suspension du contrat ou d'une mise à disposition de l'alternant, la convention peut à titre dérogatoire être conclue sans l'organisme de formation d'accueil.

**Cette dérogation n'est ouverte que si la mobilité se déroule au sein de ce dernier et qu'il a conclu une convention de partenariat avec l'organisme ou le centre de formation français.** Cette convention devra notamment identifier l'organisme de formation d'accueil et les lieux de formation et préciser les domaines de la formation dispensée par cet organisme et les périodes pendant lesquelles il peut accueillir des alternants.

Cette convention de partenariat doit être tenue à disposition de l'opérateur de compétences (Opco). Le décret précise qu'en l'absence de l'organisme d'accueil à la convention organisant la mobilité de l'alternant, il appartient à l'organisme ou au centre de formation de France de renseigner à sa place les mentions concernant ce dernier (dates, lieux, équipement, rythme de la formation, etc.).

Par ailleurs, lorsqu'un alternant lui est confié, l'organisme étranger est tenu de déclarer auprès de l'organisme ou le centre français qu'il a été informé que l'alternant a été libéré de ses activités chez son employeur en France pour suivre sa formation théorique. Il doit aussi s'engager à accueillir le bénéficiaire pour la durée de sa période de mobilité.

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

## **Censure du gouvernement : quel devenir pour les différents textes en cours de discussion ?**

***Après avoir actionné l'article « 49 al. 3 » sur le budget de la sécurité sociale, engageant ainsi sa responsabilité, le couperet est tombé sur le gouvernement Barnier. La motion de censure déposée par le Nouveau Front populaire (NFP) a été approuvée par 331 voix. Le Premier ministre a remis sa démission et celle de son gouvernement le 5 décembre. Dès lors, la question se pose du devenir des dossiers sociaux en cours.***

### 1) PLFSS 2025 : le texte de la CMP n'est pas adopté par l'Assemblée nationale

Conséquence directe de la motion de censure adoptée dans le cadre de l'examen du budget de la sécurité sociale, le texte du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 (PLFSS) issu de la commission mixte paritaire (CMP) est rejeté par l'Assemblée nationale.

En l'état, les mesures intéressant les entreprises (réformes des allègements généraux, de l'exonération de cotisations salariales et de CSG/CRDS sur le salaire des apprentis, etc.) ne sont pas applicables.

Cependant, selon nos informations, le rejet du texte de la CMP n'emporte pas nécessairement fin de la discussion du PLFSS. Le texte peut encore être repris et modifié par un prochain gouvernement, en vue de permettre son adoption.

## 2) Agrément en vue pour la convention d'assurance chômage

La convention d'assurance chômage conclue le 15 novembre 2024 par les partenaires sociaux suit sa procédure d'agrément, ainsi que l'avait assuré la ministre démissionnaire du Travail après l'adoption de la motion de censure du gouvernement Barnier.

Des questions se posent toutefois sur deux mesures prévues par la nouvelle convention d'assurance chômage:

- la modification de l'indemnisation des travailleurs frontaliers (la ministre du Travail a indiqué que cette mesure ne serait pas appliquée) ;
- la baisse de la durée minimale d'affiliation exigée des « primo entrants » pour bénéficier de l'indemnisation chômage, dont la mise en œuvre nécessiterait une loi.

Il faut attendre l'issue de la procédure d'agrément, avec la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément, pour savoir si ces mesures figureront ou non dans le texte de la convention agréée.

En parallèle, deux avenants signés par les partenaires sociaux, qui devront également être agréés par le ministère du Travail, prévoient de prolonger le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) jusqu'au 31 décembre 2025 et d'intégrer un nouveau cas d'allongement de la durée du CSP lié au congé de présence parentale.

## 3) Salaires plafonds pris en compte pour les IJSS maladie

Le gouvernement Barnier avait annoncé son intention d'abaisser de 1,8 à 1,4 SMIC le montant du salaire plafond pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de maladie versées au titre des arrêts de travail débutant à compter du 1er janvier 2025.

Un projet de décret en ce sens avait été transmis à la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) le 29 octobre 2024.

Un nouveau gouvernement reprendra-t-il à son compte cette réforme, l'amènera-t-il ou l'abandonnera-t-il ? Nous vous tiendrons évidemment informés du devenir de ce projet de décret.

## **Cotisation AGS au 1er janvier 2025**

***L'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) maintient le taux de sa cotisation à 0,25 % au 1er janvier 2025.***

Réuni le 2 décembre 2024, le conseil d'administration de l'AGS a décidé de maintenir le taux de sa cotisation à 0,25 % au 1er janvier 2025.

Pour mémoire, ce taux de 0,25 % s'applique depuis le 1er juillet 2024 à la suite d'une décision du conseil d'administration de l'AGS du 18 juin 2024 (il était de 0,20 % de janvier à juin 2024 inclus et de 0,15 % de juillet 2017 à décembre 2023 inclus).

Rappelons que cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur et est due dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale, soit sur une assiette maximale de 15 456 € par mois en 2024 pour un salarié à temps plein sans incident de présence sur le mois.

## Travail à temps partagé : les nouveautés apportées par la loi du 15 novembre 2024

**La loi n°2024-1027 du 15 novembre 2024 réactualise le contrat à temps partagé aux fins d'employabilité et renforce les garanties de tout salarié en contrat à temps partagé qui serait embauché dans l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission.**

### 1) Contexte

La loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a créé le dispositif du travail à temps partagé (TTP) et l'a codifié aux articles L. 1252-1 à L. 1252-13 du code du travail. Il s'agit, pour des entrepreneurs de travail à temps partagé (ETTP) de recruter du personnel qualifié en CDI qu'ils mettent ensuite à disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission. Il permet ainsi de mutualiser la main-d'œuvre qualifiée que les PME ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

### 2) Garanties supplémentaires apportées au salarié en contrat de travail à temps partagé

La loi du 15 novembre 2024 renforce les garanties du salarié en contrat à temps partagé en ajoutant deux articles dans le code du travail :

- lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, à l'issue d'une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail à temps partagé, la durée des missions accomplies au sein de ladite entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié ;
- cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail ;
- lorsque la rupture du contrat de travail à temps partagé intervient à l'initiative du salarié en raison de son embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission, le salarié est dispensé de l'exécution du préavis ;
- cette dispense n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

### 3) Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité

La loi du 5 septembre 2018 (modifiée par la loi du 14 décembre 2020) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pris appui sur le dispositif du temps de travail partagé de droit commun pour créer, à titre expérimental, le « contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité » (CTTPE).

Le régime juridique diffère du dispositif de droit commun sur les points suivants :

- ce dispositif ne s'adresse qu'à un public spécifique rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle ;
- le client utilisateur n'est plus nécessairement une entreprise limitée dans son recrutement par sa taille ou ses moyens ;
- l'entreprise utilisatrice peut y avoir recours sans avoir à démontrer le caractère temporaire du besoin de main d'œuvre et sans que la durée de la mission accomplie, ni les renouvellements ne soient limités dans le temps ;
- en contrepartie d'un recours plus flexible, l'ETTP est tenue de mettre en place les conditions d'une montée en qualification du salarié pour faciliter son insertion pérenne dans l'emploi. Il doit, d'une part, leur proposer des actions de formation conduisant à une certification professionnelle. D'autre part, il doit abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié à hauteur de 500 € supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence.
- l'entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité communique à l'autorité administrative, tous les six mois, les contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, les missions effectuées et les formations suivies ainsi que leur durée, le taux de sortie dans l'emploi et tout document permettant d'évaluer l'impact du dispositif en matière d'insertion professionnelle.

Cette expérimentation a pris fin le 31 décembre 2023.

La loi du 15 novembre relance ce dispositif expérimental à compter du 17 novembre 2024 (lendemain de la publication de la loi) et pour une période de 4 ans à compter de la promulgation de la loi, soit jusqu'au 15 novembre 2028. Il reprend l'ancien dispositif en modifiant certains points applicables pour tout contrat conclu à compter du 17 novembre 2024.

Les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2023 restent soumis au régime antérieur à la loi du 15 novembre 2024, c'est à dire à la loi du 5 septembre 2018 modifiée par la loi du 14 décembre 2020.

[Loi n° 2024-1027 du 15 novembre 2024](#)

## Le ministère du Travail officialise le report de la mise à jour des attestations et avis en matière de santé et d'aptitude

**Conformément à ce qu'avait annoncé la DGT, le gouvernement abroge l'arrêté du 26 septembre 2024, qui avait modifié cinq modèles de documents remis aux salariés à l'issue d'une visite médicale auprès des services de prévention et de santé au travail. L'objectif est de retarder l'entrée en vigueur de la nouvelle version de ces documents pour laisser au réseau des SPST le temps d'adapter leurs outils informatiques.**

Pour rappel, le 26 septembre 2024, un arrêté avait programmé la remise à plat d'un certain nombre de modèles d'attestation et d'avis remis à l'issue d'une visite devant le service de prévention et de santé au travail (SPST). La nouvelle version de ces documents devait entrer en application le 11 octobre 2024.

Toutefois, la DGT avait indiqué que son entrée en vigueur allait vraisemblablement être repoussée de 6 mois, en raison des développements informatiques nécessaires pour prendre en compte les changements apportés. L'idée était donc de laisser au réseau des SPST le temps de « préparer l'entrée en vigueur des nouveaux documents en toute sécurité juridique et opérationnelle ».

Un arrêté du 5 novembre 2024 officialise cette information : l'arrêté du 26 septembre 2024 précité est abrogé.

Si le délai de 6 mois annoncé par la DGT est respecté, cela signifie qu'un nouvel arrêté devrait être publié fin mars/début avril 2025 pour mettre à jour ces avis et attestations. Mais cette échéance demeure naturellement subordonnée au bon déroulement des travaux informatiques nécessités par cette réforme.

## 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

#### ▪ **Accord mis à la signature**

- L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025. **Attention**, les Organisations Syndicales de Salariés ont jusqu'au 9 janvier 2025 inclus pour se positionner. A l'issue de ce délai un mail sera envoyé aux entreprises de la branche.

#### ▪ **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2024. Une « FAQ » dédiée vous a été envoyée.

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 21 janvier 2025**

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

- **Négociations en cours :**
  - Révision des classifications
- **Accords signés et en cours d'extension :**
  - L'accord du 12 décembre 2024 revalorisant les minima conventionnels de 2,2 % au 1er janvier 2025 a été signé par la CFE CGC, la CFTC et l'UNSA. **Un « point sur » dédié vous a été envoyé.**
  - 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2025 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC et l'UNSA. **Un mail d'information dédié vous a été envoyé.**

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 6 février 2025

## 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

### Obligation de vigilance du donneur d'ordre : des attestations sur l'honneur du sous-traitant ne peuvent pas remplacer l'attestation de vigilance

Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, le donneur d'ordre (ou maître d'ouvrage) a une obligation de vigilance, qui lui impose de demander certaines informations à son cocontractant (ou sous-traitant).

L'obligation de vigilance impose au donneur d'ordre, lors de la conclusion d'un contrat d'un montant au moins égal à 5 000 € hors taxes (HT), et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, de s'assurer que son sous-traitant :

- s'acquitte des obligations sociales et fiscales déclaratives énumérées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail ;
- et est à jour de ses obligations de déclaration et de paiement auprès de l'URSSAF.

Pour vérifier que son sous-traitant est à jour de ses obligations de déclaration et de paiement auprès de l'URSSAF, le donneur d'ordre doit se faire remettre par celui-ci, lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, une attestation dite « de vigilance » datant de moins de 6 mois.

Délivré par l'URSSAF, ce document atteste que le cocontractant a bien fourni aux organismes de recouvrement les déclarations sociales et a payé les cotisations et contributions de sécurité sociale qui lui

incombent. Il doit mentionner l'identification de l'entreprise, le nombre de salariés et le total des rémunérations déclarées au cours de la dernière période ayant donné lieu à déclaration auprès de l'URSSAF.

Le donneur d'ordre doit ensuite contrôler l'authenticité de l'attestation, soit par voie dématérialisée (à partir du site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)), soit sur demande directe auprès de l'organisme de recouvrement au moyen d'un numéro de sécurité.

Si le donneur d'ordre manque à son obligation de vigilance et que son cocontractant fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé, il est tenu solidairement avec la personne verbalisée au paiement de diverses sommes (impôts, taxes et cotisations obligatoires, pénalités et majorations dus au Trésor public et aux organismes de protection sociale, rémunérations, indemnités et charges dues au titre de l'emploi de travailleurs dissimulés et le cas échéant, remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques reçues).

Dans cette affaire, la Cour de cassation a eu à se pencher sur les documents remis à un donneur d'ordre par son sous-traitant, dans un contexte où ce dernier débutait son activité. Il n'avait pas pu fournir une attestation de vigilance lors de la conclusion du contrat, ni même lors du début de l'exécution de celui-ci.

À l'époque des faits, aucune disposition spécifique n'était prévue pour le cas d'un travailleur débutant son activité et, faute de pouvoir produire une attestation de vigilance, le sous-traitant avait fourni à l'entreprise donneuse d'ordre trois attestations sur l'honneur.

L'URSSAF estimait qu'une simple attestation sur l'honneur du sous-traitant ne pouvait pas suppléer l'absence d'attestation de vigilance prévue par les textes et a contesté devant la cour de Cassation la position de la cour d'appel, qui avait jugé que la société sous-traitante avait bien « satisfait aux exigences de l'article D. 8222-5 du code du travail du fait de la remise des documents précités ».

Repartant des textes de base applicables à l'époque des faits, la Cour de cassation pose comme principe que le donneur d'ordre est considéré comme ayant procédé aux vérifications requises lorsqu'il s'est fait remettre par son cocontractant les documents que l'article D. 8222-5 du code du travail énumère (parmi lesquels figure l'attestation de vigilance).

Contre l'avis de l'avocate générale qui préconisait un rejet de la demande de l'URSSAF, la Cour de cassation en conclut que puisque la société sous-traitante n'avait pas fourni au donneur d'ordre l'attestation de vigilance comportant les informations requises, le donneur d'ordre n'avait pas procédé aux vérifications qui lui incombent.

**Cass. civ., 2e ch., 5 décembre 2024 n° 22-21152 FBR**

### **S'il peut entrer en contact avec les salariés travaillant chez des clients, le CSE ne peut pas invoquer un trouble manifestement illicite**

Dans le but d'accomplir leur mission, les membres élus du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Une limite légale existe toutefois à cette prise de contact : elle ne doit pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Des impératifs de sécurité peuvent aussi justifier des restrictions à cette liberté.

Les élus sont en outre autorisés à se déplacer hors de l'entreprise, par exemple pour prendre contact avec un salarié ne travaillant pas sur site.

Mais, comme l'illustre cette affaire, le droit de prendre tous les contacts nécessaires s'avère difficile à mettre en œuvre lorsque les salariés travaillent chez des clients extérieurs et changent régulièrement de lieu de travail.

En l'occurrence, la situation ne présentait pas le caractère de trouble manifestement illicite. En effet, il ressortait du constat du juge des référés que les élus CSE disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité ainsi que du nombre de salariés présents sur ces sites. Ils pouvaient aussi prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle.

La Cour de cassation en déduit l'absence de trouble manifestement illicite fondé sur une impossibilité pour les élus CSE de prendre tout contact auprès des salariés, à leur poste de travail, dans une entreprise tierce.

Dans un tel contexte, le juge des référés ne pouvait pas ordonner à l'employeur de transmettre tous les mois au CSE, pendant deux ans, la liste nominative des salariés par « site client » et les lieux de leur intervention, dans le périmètre du comité.

**Cass. soc. 27 novembre 2024, n° 22-22145 FSB**

### **Fusion d'accords collectifs : l'accord qui prolonge la survie temporaire de l'ancien statut collectif n'est pas un accord « de substitution »**

Rappelons que lorsqu'un accord est « mis en cause », c'est-à-dire rendu inapplicable par un événement tel qu'une fusion, une cession, une scission ou encore un changement d'activité, l'employeur et les syndicats ont la possibilité de négocier un « accord de substitution », c'est-à-dire un texte qui va définir les nouvelles dispositions conventionnelles applicables aux salariés. Dans le cas d'une fusion, comme dans cette affaire, l'objectif est généralement d'harmoniser les dispositions conventionnelles pour parvenir à un statut collectif commun à tous les salariés issus des diverses entités.

Pour faciliter cette négociation, le code du travail ménage un « délai de survie » de 15 mois durant lequel les accords mis en cause continuent à s'appliquer.

La loi du 8 août 2016 dite « loi Travail » a permis d'anticiper cette négociation, c'est-à-dire d'engager avant l'évènement emportant la mise en cause (fusion, cession, scission, etc.) des discussions en vue de la conclusion d'un accord de substitution. Il peut s'agir :

- d'un accord de substitution à part entière, qui définit un nouveau statut collectif ;
- ou d'un accord de substitution limité aux salariés dont les contrats sont susceptibles d'être transférés.

Dans cette deuxième hypothèse, la durée de l'accord est limitée à 3 ans à compter de l'évènement ayant entraîné la mise en cause. Cela s'explique par le fait que, dans cette configuration, « l'accord a vocation à assurer la transition avec les normes conventionnelles applicables à l'entreprise d'accueil ».

En l'espèce, la question était de savoir si l'accord collectif prévoyant de prolonger les discussions relatives à l'harmonisation des statuts collectifs devait s'analyser comme un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14-2, condition sine qua non pour lui appliquer ce plafond de 3 ans.

Pour la Cour de Cassation, la réponse est non.

D'une part, l'accord en cause n'avait pas d'autre objet que d'organiser la poursuite des discussions.

D'autre part, il ne s'agissait que de garantir la survie d'anciennes dispositions conventionnelles le temps de la négociation. En aucun cas les partenaires sociaux n'avaient entendu définir un statut collectif transitoire.

Par conséquent, cet accord n'était pas un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14-2 du code du travail, dans la mesure où il visait essentiellement à organiser l'existence d'accords collectifs applicables à tous les salariés de chacun des établissements composant la société. Il n'y avait donc pas lieu de limiter sa durée d'application à 3 ans.

**Cass. soc. 27 novembre 2024, n° 22-20886 FSB**

#### Sources :

- RF Social
- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

#### Contacts

**Marie Guédeney**, Juriste droit social  
[m.quedeney@cgf-grossistes.fr](mailto:m.quedeney@cgf-grossistes.fr)  
06 59 85 95 70

**Marie Vallon**, Directrice du  
département social et formation  
[m.vallon@cgf-grossistes.fr](mailto:m.vallon@cgf-grossistes.fr)  
07 64 87 06 14