

Veille & Action - Février 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	
Publication du décret abaissant le plafond de revenus pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).....	1	
Les principales mesures sociales du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025.....	2	
Enquête après un signalement de discrimination ou de harcèlement sexuel : la Défenseure des droits donne la marche à suivre aux employeurs.....	3	
Les principales mesures sociales de la loi de finances pour 2025	5	
Rappel : les écarts H/F aux postes de direction pour 2024 doivent être publiés au plus tard le 1er mars 2025.....	6	
Ajout d'une nouvelle rubrique « Épargne salariale » dans le BOSS.....	8	
		Nouveaux formulaires Cerfa pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation
		9
II. Etat des négociations.....	10	
CCN des commerces de gros (3044)	10	
CCN de l'Import-Export (3100)	10	
CCN de la distribution des papiers cartons		
.....	11	
III. Jurisprudence	11	
Un avis d'incapacité peut dispenser de reclassement même s'il ne reprend pas la formule exacte du code du travail.....	11	
Un accord de substitution peut être source de disparités de traitement justifiées	11	
Indemnité transactionnelle : pas de cotisations sur les sommes réparant un préjudice.....	12	
.....	13	

I. Actualités

Publication du décret abaissant le plafond de revenus pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Le décret abaissant le plafond de revenus pris en compte dans le cadre du calcul des IJSS maladie d'1,8 à 1,4 Smic a été publié au JO du 21 février. Vous trouverez ci-dessous un point sur le sujet.

Pour rappel, l'IJSS pour maladie non professionnelle se calcule en pourcentage du revenu d'activité antérieur. Le salaire pris en compte pour calculer le revenu d'activité antérieur s'entend du brut, retenu pour chaque paye dans la limite de 1,8 SMIC calculé sur la base de la durée légale du travail.

Le décret ramène la limite des salaires pris en compte pour le calcul du revenu d'activité antérieur de 1,8 à 1,4 SMIC, pour les indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025.

Cela entraînera donc mécaniquement une 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.

Enfin, cela pourra aussi avoir une incidence sur les régimes de prévoyance complémentaire, y compris par ricochet sur le niveau des cotisations (salariale et/ou patronales) versées pour les financer.

[Décret n° 2025-160 du 20 février 2025](#)

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

Le PLFSS 2025 a été définitivement adopté par le Parlement le 17 février 2025. Vous trouverez ci-dessous un point sur les principales mesures qui concernent les entreprises.

1) Refonte des allègements généraux de cotisations patronales

Le texte organise la fusion en deux étapes (2025 puis 2026) des allègements généraux de cotisations patronales.

Cette réforme porte donc sur les trois dispositifs suivants :

- la réduction sur le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie (dans le cas général - 6 points, soit un taux de 7 % au lieu de 13 %), parfois aussi appelé « bandeau maladie » ;
- la réduction sur le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales (dans le cas général – 1,8 point, soit un taux de 3,45 % au lieu de 5,25 %), parfois aussi appelé « bandeau famille » ;
- la réduction générale de cotisations patronales (dite aussi RGCP).

a) Pour 2025, les paramètres actuels des dispositifs sont adaptés

Sur l'année 2025, les plafonds d'éligibilité aux réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont réduits :

- le mécanisme de réduction de taux sur la cotisation patronale maladie concerne les salariés dont la rémunération **n'excède pas 2,25 SMIC (au lieu de 2,5 SMIC valeur 31.12.2023 jusqu'à présent)**
- le dispositif de réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales vise les salariés dont la rémunération **n'excède pas 3,3 SMIC (au lieu de 3,5 SMIC valeur 31.12.2023 jusqu'à présent)**.

Les décrets d'application préciseront le taux du SMIC qui sera retenu pour calculer les nouveaux plafonds de rémunération.

Côté réduction générale de cotisations patronales (RGCP), la formule de calcul reste inchangée en 2025, sous quelques réserves :

- le gouvernement a la possibilité de fixer le taux du SMIC à retenir dans la formule de calcul du coefficient par décret, à une valeur comprise entre le SMIC au 1er janvier 2024 et le SMIC en cours. La tendance, à confirmer, serait de se référer au SMIC au 1er janvier 2025 pour l'ensemble de l'année 2025, nonobstant toute évolution qui pourrait intervenir en cours d'année
- par ailleurs, **est aussi prévue l'intégration de la prime de partage de la valeur dans la rémunération utilisée pour calculer la réduction générale de cotisations patronales, tant au niveau de la formule de calcul du coefficient que de l'assiette de la réduction (cette intégration s'applique aux périodes d'activité courant à compter du 1er janvier 2025).**

Ces mesures s'appliquent aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à partir du 1er janvier 2025.

b) À partir de 2026, réduction générale reconfigurée et suppression des deux autres allègements généraux

Les mécanismes de réduction de taux sur les cotisations patronales maladie et d'allocations familiales seront supprimés pour les périodes d'emploi courant à partir du 1er janvier 2026.

En contrepartie, la RGCP sera reconfigurée. Les modalités de calcul de son coefficient seront à préciser par décret, mais on sait que la réduction, toujours dégressive, s'annulera au niveau d'une rémunération de 3 SMIC.

Le taux maximum de la réduction (et donc le paramètre T de la formule de calcul du coefficient) sera fixé par décret.

NB : n'ont finalement pas été retenues les mesures qui consistaient :

- ***pour les entreprises relevant de branches ayant des minima inférieurs au Smic, à calculer les allègements de cotisations patronales sur la base des minima de branche structurellement inférieurs au Smic, et non plus sur ce dernier***
- ***à créer une seconde journée de solidarité et à doubler la contribution de solidarité***

2) Exonérations sur les rémunérations des apprentis

Alors que la rémunération des apprentis était jusqu'à présent exonérée de CSG-CRDS, **le texte prévoit l'assujettissement à cette contribution de la rémunération des apprentis au-delà de 50 % du Smic**, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de la LFSS.

Il prévoit également de diminuer par décret de 79 % à 50 % du Smic le plafond à partir duquel la rémunération des apprentis bénéficie d'une exonération de cotisations sociales salariales, pour les contrats conclus à compter du premier jour du mois qui suit la publication de la loi.

Nous vous tiendrons évidemment informés de la décision du Conseil Constitutionnel (qui a été saisi), si elle remet en cause les mesures ci-dessus.

Enquête après un signalement de discrimination ou de harcèlement sexuel : la Défenseure des droits donne la marche à suivre aux employeurs

Au regard des nombreuses réclamations dont elle a été saisie, la Défenseure des droits a décidé d'adresser ses recommandations aux employeurs pour les accompagner dans la conduite des enquêtes internes faisant suite à des signalements de discrimination ou de harcèlement sexuel. La méthodologie ainsi proposée peut être adaptée dans les petites et très petites entreprises ne disposant pas de moyens humains ou matériels suffisants.

1) Mise en place de dispositifs d'écoute et de recueil du signalement

La décision-cadre rappelle que la mise en place d'un dispositif de recueil des signalements est prévue en matière de discrimination par l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail.

Elle préconise la mise en place d'une cellule d'écoute et d'un dispositif de signalement :

- accessibles via différents canaux, par exemple par mail ou téléphone, via un accueil physique, l'interlocuteur pouvant être le référent harcèlement sexuel, les représentants du personnel, le responsable hiérarchique, etc.;
- accessibles aux candidats à une embauche, aux salariés et anciens salariés (y compris les intérimaires) et aux stagiaires;
- si possible, en dissociant la cellule d'écoute du dispositif de signalement ;
- en formant les membres de cette cellule et de ce dispositif notamment au cadre juridique applicable aux discriminations au travail et au harcèlement sexuel ;
- en informant les personnes concernées sur les dispositifs adoptés, par exemple via l'intranet.

Le dispositif peut être interne ou externe.

2) Les étapes majeures du traitement d'un signalement

La décision-cadre guide aussi les employeurs pour traiter un signalement :

a) Recueillir le signalement

La décision-cadre recommande :

- d'accuser réception du signalement ;
- de demander au salarié de communiquer, s'il en dispose, les éléments appuyant son signalement (ex. : nom des témoins, mails) ;
- de garantir la confidentialité des informations recueillies ;
- de traiter les signalements anonymes.

b) Ouvrir l'enquête interne rapidement et la conclure dans les plus brefs délais

Selon la décision-cadre, une enquête interne doit être ouverte quand le signalement nécessite des investigations complémentaires. Il s'agit ainsi de confirmer ou infirmer les faits signalés.

La décision-cadre recommande d'ouvrir l'enquête :

- dans un délai raisonnable après le signalement, ce délai ne devant pas excéder 2 mois . Il s'agit ici, selon la Défenseure des droits, de respecter le délai de prescription des fautes ;
- quel que soit le délai écoulé entre les faits signalés et le signalement ;
- même si la victime ou le mis en cause est en arrêt maladie ou a quitté son emploi ;
- sans attendre le résultat d'une éventuelle procédure pénale, civile ou administrative.

La décision-cadre rappelle à l'employeur qu'il doit réagir dès le premier signalement de la victime présumée ou d'un témoin, il en va du respect de son obligation légale de sécurité.

Enfin, la décision-cadre préconise aux employeurs de conclure l'enquête interne dans des délais les plus brefs possibles.

c) Protéger les protagonistes

En application de son obligation légale de sécurité, l'employeur doit protéger la victime supposée.

Il lui est recommandé de prendre aussi en compte l'état de santé de la personne mise en cause, lequel pourrait se dégrader pendant l'enquête.

Au titre des mesures de protection à adopter, la décision-cadre recommande à l'employeur :

- d'anticiper la reprise de la victime supposée en arrêt de travail en lui proposant d'échanger, si elle le souhaite, sur les mesures de protection qui pourraient être mises en place à son retour ;
- de transmettre le plus tôt possible les coordonnées du médecin du travail à la victime présumée, à la personne mise en cause et aux témoins ;
- de permettre à la victime présumée de ne pas côtoyer la personne qu'elle a mise en cause, dès le stade de l'enquête. Cela peut prendre la forme d'une mise à pied conservatoire ou d'un passage en télétravail de la personne mise en cause pendant l'enquête ;
- d'aménager si nécessaire les conditions de travail de la personne mise en cause plutôt que celles de la victime présumée ;
- de rappeler par écrit et le plus tôt possible l'interdiction des représailles à la victime présumée et aux témoins

d) Conduire l'enquête

Le code du travail ne détermine pas les règles à suivre par l'employeur qui diligente une enquête interne, étant précisé que celle-ci peut être internalisée ou externalisée. La décision-cadre indique à l'employeur la marche à suivre en s'appuyant notamment sur la jurisprudence et les propres décisions de la Défenseure des droits.

e) Qualifier les faits et sanctionner

Au terme de l'enquête interne, c'est à l'employeur de qualifier les faits, c'est-à-dire de conclure ou non à l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou d'un harcèlement discriminatoire, en prenant en compte les résultats de l'enquête interne.

Prononcer la sanction disciplinaire de l'auteur des faits appartient aussi à l'employeur. Bien entendu, celui-ci doit respecter toutes les règles en la matière, comme la proportionnalité de la sanction au regard de la gravité des faits.

À ce stade, la décision-cadre recommande notamment d'informer la victime des sanctions adoptées.

Elle recommande aussi aux employeurs de transmettre aux référents égalité/harcèlement sexuel et aux représentants du personnel au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail un bilan annuel des signalements ne comportant pas de données nominatives.

Pour consulter l'intégralité du document, cliquez [ici](#)

Les principales mesures sociales de la loi de finances pour 2025

Suite à la décision du Conseil Constitutionnel du 13 février 2025, la loi de finances pour 2025 a été publiée au JO du 15 février. Vous trouverez ci-dessous un point sur ses principales mesures sociales

1) Création de l'APLD « rebond »

Face à la dégradation de la conjoncture, la loi de finances acte la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond), « destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ».

Il n'est pas cumulable avec l'activité partielle de droit commun, ni avec l'APLD « classique ».

Il sera mobilisable via un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou un document unilatéral pris sur le fondement d'un accord de branche étendu. Ces accords ou documents unilatéraux devront être transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation et ce, à compter du 1er mars 2025 et jusqu'à une date fixée par décret, au plus tard le 28 février 2026.

Les accords conclus devront définir leur durée de mise en œuvre, les activités et les salariés concernés et les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation. En outre, la décision de validation ou d'homologation sera subordonnée à la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les entreprises mobilisant l'APLD rebond pourront ainsi réduire l'horaire de travail de leurs salariés, en leur versant une indemnité au titre des heures de travail chômées, qui sera partiellement prise en charge par une allocation d'activité partielle. Le niveau de ces indemnités et allocations, ainsi que la durée maximale de recours au dispositif seront fixés par décret.

2) Aménagement du financement de l'apprentissage

a) Les branches auront la possibilité de moduler le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) lorsque l'action suivie fait appel à des modalités de formation à distance. Une telle modulation permettra aux CPNE de branche de minorer le coût-contrat lorsque les formations sont suivies au moins en partie à distance, dès lors qu'elles impliquent un coût réduit pour les CFA (centres de formation d'apprentis). Elle reposera sur des critères fixés par décret.

b) La loi de finances prévoit que **pour les formations visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle au moins égal au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles (Bac + 3 et au-delà), l'employeur sera tenu de participer à la prise en charge des contrats d'apprentissage.** La prise en charge par l'OPCO sera alors réduite d'autant. La participation de l'employeur pourra être proportionnelle au niveau de prise en charge (NPEC) dans la limite d'un plafond, ou fixée à une somme forfaitaire.

Dans la pratique, les modalités de cette mesure restent à fixer par décret.

3) Limitation des formations éligibles au CPF

La loi supprime l'éligibilité au CPF **de la catégorie des actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises non enregistrées au RNCP ou au RS**

4) Versement mobilité des régions

La loi de finances pour 2025 prévoit que **les régions de métropole (sauf Île-de-France) et la collectivité de Corse peuvent, en tant qu'autorités organisatrices de mobilité régionales, instituer sur leur territoire un versement mobilité spécifique dans la limite d'un taux de 0,15 %.**

Le versement mobilité ainsi institué s'applique sur l'ensemble du territoire de la région (ou de la Corse).

5) Clarification du régime d'une indemnité de rupture liée aux PSE

En cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance de motivation, le salarié qui n'est pas réintégré dans l'entreprise a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

Pour clarifier le régime de cette indemnité, la loi de finances l'ajoute expressément à la liste des indemnités de rupture exonérées d'impôt sur le revenu en totalité.

6) Frais de transport domicile-lieu de travail : une mesure dérogatoire prolongée sur 2025

Les employeurs ont l'obligation de prendre en charge 50 % des titres d'abonnement aux transports publics ou de services publics de vélo souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette prise en charge obligatoire est exonérée :

- de CSG/CRDS ;
- de cotisations sociales;
- d'impôt sur le revenu

Sur les années 2022 à 2024, les employeurs qui allaient au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 % ont bénéficié, sur la fraction de prise en charge allant de 50 % à 75 %, du même régime social et fiscal que pour la prise en charge obligatoire de 50 %.

La loi de finances prolonge cette mesure d'un an, qui est donc étendue à toute l'année 2025.

7) Prolongation du dispositif de monétisation des jours de repos sur 2026

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 a créé un dispositif de rachat des journées ou demi-journées de repos acquises du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025, sur demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur. Les journées ou demi-journées travaillées en plus dans ce cadre donnent lieu à une majoration de salaire.

Ce dispositif est prolongé d'un an, soit pour les journées et demi-journées de repos acquises jusqu'au 31 décembre 2026.

Pour rappel, il doit s'agir de jours de repos acquis dans le cadre soit d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, soit d'un accord de RTT antérieur à la loi du 20 août 2008.

8) Prolongation des exonérations zonées

La loi de finances pour 2025 maintient le bénéfice des exonérations attachées au classement en nouveau zonage « France ruralités revitalisation » (ZFRR), applicable depuis le 1er juillet 2024, jusqu'au 31 décembre 2027 au profit des communes classées en ZRR (zones de revitalisation rurale) qui étaient sorties du dispositif en raison du changement des critères d'éligibilité. Elle ajuste également les critères de classement des communes en ZFRR afin de corriger un effet de bord du dispositif et intégrer de nouvelles communes. La liste de l'ensemble des communes bénéficiant des effets du classement en ZFRR sera établie par arrêté.

En outre, la date limite d'implantation des entreprises pour bénéficier des exonérations applicables dans les BER (bassins d'emploi à redynamiser) est prolongée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2027.

9) Suppression des emplois francs

L'expérimentation sur les emplois francs s'est éteinte au 31 décembre 2024 et n'est pas reconduite sur 2025.

[Loi n° 2025-127 du 14 février 2025](#)

Rappel : les écarts H/F aux postes de direction pour 2024 doivent être publiés au plus tard le 1er mars 2025

La loi du 24 décembre 2021, dite « Rixain », a institué l'obligation pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés de mesurer et de publier chaque année, au plus tard le 1er mars, les proportions respectives d'hommes et de femmes au sein, d'une part, des cadres dirigeants et, d'autre part, des membres des instances dirigeantes.

L'obligation de publier les écarts de représentation s'applique aux entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1 000 salariés.

Pour la publication des écarts de représentation au titre de l'année 2024, il faut donc a priori se placer au 1er mars 2025 pour vérifier si la condition d'emploi d'au moins 1 000 salariés depuis trois exercices consécutifs est bien remplie.

1) Modalités de détermination des écarts

La législation impose de déterminer les pourcentages respectifs de femmes et d'hommes au sein :

- d'une part, des cadres dirigeants ;
- et, d'autre part, des membres des instances dirigeantes.

S'il n'y a pas de cadre dirigeant ou s'il n'y a qu'un seul cadre dirigeant, l'écart est tout simplement incalculable dans ce groupe. Il en est de même en l'absence d'instance dirigeante au sens de la loi.

La catégorie des « cadres dirigeants » est constituée par les cadres qui échappent aux règles relatives à la durée du travail, c'est-à-dire ceux « auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ».

La définition des « instances dirigeantes » est celle retenue par le code de commerce, à savoir « toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions ».

Pour chaque groupe (cadres dirigeants d'une part, membres des instances dirigeantes d'autre part), il faut déterminer le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes. Cette proportion est appréciée sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable.

2) Modalités de publication et de diffusion des résultats

La publication des écarts de représentation au sein des cadres dirigeants et des membres des instances dirigeantes se fait au plus tard le 1er mars 2025 sur le site internet de l'entreprise, « de manière visible et lisible ».

L'information reste en ligne jusqu'à la publication de l'année suivante.

Les entreprises qui n'ont pas de site internet portent les écarts à la connaissance des salariés « par tout moyen », donc, à notre sens, par courrier papier, courriel, affichage, etc., par analogie avec le régime de l'index de l'égalité professionnelle.

L'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE) les proportions de femmes et d'hommes relevées au sein des postes de direction, ainsi que les modalités de publication de ces informations, par l'intermédiaire de la base de données économiques, sociales et environnementales.

L'employeur transmet au ministère du Travail les deux proportions de femmes et d'hommes relevées au sein des postes de direction par télédéclaration, par l'intermédiaire du site internet « index égapro », qui sert déjà à transmettre les informations relatives à l'index de l'égalité professionnelle.

3) Vers un dispositif coercitif

C'est la dernière année que les entreprises concernées n'ont pas d'autre obligation que de publier ces écarts.

À partir du 1er mars 2026, elles devront mettre en place des mesures de correction et des objectifs de progression dès lors que l'un des sexes apparaîtra fortement sous-représenté au sein de l'un des deux groupes (cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes).

Le seuil de sous-représentation minimal (c'est-à-dire le seuil en deçà duquel l'entreprise doit agir) sera fixé à 30 % le 1er mars 2026 (période transitoire). L'employeur devra alors transmettre à l'administration les mesures de correction qu'il entend mettre en œuvre, mais il n'aura pas à les publier.

Ce seuil passera à 40 % le 1er mars 2029 (régime de croisière). L'entreprise devra alors publier les mesures qu'elle entend mettre en œuvre pour revenir à au moins 40 %.

Enfin, à compter du 1er mars 2031, une pénalité viendra sanctionner les entreprises qui sont en dessous de 40 % depuis 2 ans ou plus.

Ajout d'une nouvelle rubrique « Épargne salariale » dans le BOSS

Une nouvelle rubrique relative à l'épargne salariale a été ajoutée au Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS). Opposable à partir du 1er février 2025, cette rubrique n'est composée, pour l'instant, que d'un seul chapitre qui reprend les questions/réponses (Q/R) relatif à la prime de partage de la valeur (PPV), agrémentées de nouvelles précisions.

Dans une actualité du 24 janvier 2025, la Direction de la sécurité sociale (DSS) annonce qu'une nouvelle rubrique relative à l'épargne salariale a été ajoutée au bloc « Autres éléments de rémunération » du BOSS.

Cette rubrique compte actuellement un seul chapitre sur la prime de partage de la valeur.

La PPV constituant « désormais un dispositif pérenne », ce nouveau chapitre reprend les contenus des questions/réponses qui étaient auparavant publiés dans le bloc « Mesures exceptionnelles » du BOSS, « afin de leur donner un caractère durable », explique l'administration.

Selon la DSS, cette publication se fait « à droit constant ». D'autres chapitres viendront prochainement la compléter. Toutefois, plusieurs précisions ont été apportées sur la question de l'affectation de la PPV sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite.

Nous présentons ci-après plusieurs des précisions du BOSS portant sur ce mécanisme d'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale.

1) Obligation d'adapter le règlement du plan d'épargne

Le BOSS rappelle le principe selon lequel le règlement d'un plan d'épargne doit mentionner les différentes sources d'alimentation du plan.

Par conséquent, les entreprises sont tenues de modifier le règlement du plan d'épargne pour prévoir la possibilité d'y affecter, à la demande du salarié, les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur.

L'administration admet toutefois, par tolérance, que les sommes versées jusqu'au 30 juin 2025 au titre de la PPV peuvent être affectées aux différents plans d'épargne avant même leur modification.

2) Et l'abondement de la PPV ?

Pour que la PPV puisse faire l'objet d'un abondement de l'employeur, c'est-à-dire d'un versement complémentaire de l'employeur conditionné aux versements des salariés, les plans d'épargne salariale doivent mentionner la PPV.

Cette aide de l'employeur peut être modulée en fonction de l'origine des sommes (intéressement, participation, prime de partage de la valeur, etc.).

Il est donc indispensable que les règlements des plans mentionnent :

- si les sommes versées au titre de la PPV peuvent être abondées ;
- et à quelle hauteur.

Dans le cas contraire, aucun abondement n'est possible.

3) Interrogation des salariés sur l'affectation de la PPV

Depuis le 1er juillet 2024, lorsque l'entreprise dispose d'un plan d'épargne sur lequel la PPV peut être affectée, l'employeur doit remettre au salarié, pour chaque somme versée au titre de la PPV, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant, notamment, le montant de la prime attribuée, la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS, la possibilité d'affecter la prime sur les plans d'épargne éligibles et le délai de la demande d'affectation fixé à 15 jours.

Dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, les salariés sont interrogés sur l'emploi des sommes issues de la prime de partage de la valeur par l'intermédiaire d'un bulletin d'option.

En l'absence de réponse du salarié, la prime lui est versée directement et ne peut pas être affectée par défaut sur un plan d'épargne.

Le BOSS précise aussi que lorsque la prime est versée en plusieurs fois, l'information des salariés sur l'investissement ou la disponibilité immédiate de la prime doit être adressée au titre de chaque versement.

Toutefois, il peut être admis que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par an, lors du premier versement d'option.

Ainsi, le premier versement de l'année fait l'objet d'une interrogation obligatoire. L'employeur a la possibilité de considérer la réponse du salarié comme valable non seulement pour le premier versement mais aussi pour les suivants.

Après chaque versement, le salarié a la possibilité, pour le versement suivant, de revenir sur son choix initial. L'employeur doit informer le salarié de cette possibilité lors de l'interrogation au titre du premier versement. Mais sans initiative de la part du salarié, son choix initial l'engagera pour les sommes versées au titre de la PPV pour l'ensemble des versements de l'année civile.

4) Décompte du délai d'affectation de 15 jours

Pour affecter tout ou partie de sa PPV sur un plan d'épargne salariale, on sait que le salarié doit formuler sa demande d'affectation dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception du document l'informant du montant de prime qui lui est attribué.

Le BOSS précise que la comptabilisation du délai de 15 jours se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain du jour de la réception du bulletin d'option. Il expire le dernier jour à 24 heures. Si ce dernier jour correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

5) La PPV affectée à un plan d'épargne est un versement volontaire

Le BOSS indique que, lorsque la prime de partage de la valeur est affectée sur un plan d'épargne salariale, elle a la nature d'un versement volontaire. Le salarié ne peut pas revenir sur son choix et se rétracter.

La prime ne peut être sortie du plan avant le délai de blocage prévu par le plan, à l'exception d'un motif permettant un déblocage anticipé des sommes investies.

La PPV constituant un versement volontaire, il faut donc en tenir compte pour apprécier la limite de 25 % de la rémunération annuelle qui encadre les versements volontaires d'un adhérent sur un plan d'épargne entreprise (ou interentreprises) ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif « ancienne mouture » (PERCO).

BOSS, Épargne salariale, §§ 10 à 810, 01/02/2025

Nouveaux formulaires Cerfa pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation

De nouveaux formulaires Cerfa du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation, accompagnés de notices actualisées, ont été mis en ligne sur le portail de l'alternance. Les obligations de l'employeur en matière d'information de l'apprenti ou du salarié sur la relation de travail y sont précisées.

1) Nouvelles mentions à relever sur les formulaires Cerfa

Les deux nouveaux formulaires Cerfa mis en ligne sont les suivants :

- pour le contrat d'apprentissage : Cerfa n° 10103*13 (ou FA13) ;
- pour le contrat de professionnalisation : Cerfa n° 12434*05 (ou EJ20).

Une nouvelle mention a été inscrite sur ces formulaires : dans la partie dédiée aux informations relatives à l'apprenti ou au salarié, ont été ajoutées des informations sur les droits attachés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), afin de tenir compte de l'élargissement de la RQTH à certains publics depuis le 1er janvier 2024.

- 2) Obligations de l'employeur en matière d'information sur la relation de travail intégrées dans les notices explicatives

Les notices accompagnant chacun des formulaires Cerfa ont été actualisées : notice n° 51649#08 pour le contrat d'apprentissage et notice n° 51650#09 pour le contrat de professionnalisation.

Elles précisent les obligations de l'employeur en matière d'information sur la relation de travail qui s'imposent depuis le 1er novembre 2023, suite à la publication du décret d'application de la loi DDADUE.

Les notices listent ainsi les informations nécessaires au respect de ces obligations pour ce qui relève du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation, qui doivent être remises à l'apprenti ou au salarié en complément des informations figurant sur les formulaires Cerfa.

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/demarches-administratives>

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
- **Négociation à venir :**
 - Echanges sur la contribution conventionnelle au dialogue social
- **Accords signés :**
 - **L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1er janvier 2025 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC et FGTA FO. Un « point sur » dédié vous a été envoyé**
 - L'accord de méthode relatif à la négociation sur les classifications a été signé par tous les syndicats
- **Accords étendus :**
 - 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 19 mars 2025

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Rapport de branche
- **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^{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 a été envoyé.**

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 27 mars 2025

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Formation professionnelle
 - Salaires minima 2025
- **Accords étendus :**
 - L'accord du 24 septembre 2024 relatif à la mise en place de la CPNEFP de branche a été étendu par un arrêté publié au JO du 24 décembre 2024
 - 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

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 6 mars 2025

III. Jurisprudence

Un avis d'inaptitude peut dispenser de reclassement même s'il ne reprend pas la formule exacte du code du travail

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte sans recherche de reclassement s'il justifie « de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

La Cour de cassation continue d'enrichir sa jurisprudence sur l'interprétation de rédactions d'avis d'inaptitude d'origine non professionnelle faisant référence à l'état de santé rendant impossible un reclassement dans l'emploi.

Dans cette affaire, l'avis d'inaptitude du médecin du travail était rédigé en ces termes : « Inapte à la reprise du poste occupé. L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste ».

La Cour de cassation juge que la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher un reclassement, la formule utilisée par le médecin du travail étant équivalente à la mention de l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

Cass. soc., 12 février 2025, n° 23-22.612

Un accord de substitution peut être source de disparités de traitement justifiées

La Cour de cassation admet qu'un accord collectif, dès lors qu'il est négocié et signé par des syndicats représentatifs, peut instituer des disparités de traitement entre des salariés appartenant à des établissements différents. Ces inégalités sont présumées justifiées, ce qui signifie que c'est à celui qui les conteste d'apporter la preuve qu'elles sont « étrangères à toute considération de nature professionnelle » (cass. soc. 3 novembre 2016, n° 15-18444).

Pour rappel, un accord de substitution est un accord collectif négocié à la suite d'une opération de type cession ou fusion-absorption. Il vise à remédier au fait que les salariés de l'entité absorbée sont appelés à perdre le bénéfice de leur statut collectif au bout de 15 mois (processus de « mise en cause »).

L'accord négocié pendant ce délai dit « de survie » a pour objet de mettre sur pied un statut collectif commun à l'ensemble du personnel.

En pratique, la recherche de compromis aboutit parfois à des disparités : typiquement, l'accord de substitution maintient au seul profit des salariés de l'entité absorbée un avantage déterminé, hérité de leur ancien statut collectif, ce qui crée une inégalité par rapport aux salariés de l'entité absorbante.

Or, ces disparités de traitement entre les salariés de l'établissement absorbé et les salariés des établissements de l'entreprise absorbante sont présumées justifiées, dans la mesure où elles résultent d'un accord négocié et signé par des syndicats représentatifs (cass. soc. 4 octobre 2017, n° 16-17517).

Dans cette affaire, la cour d'appel avait admis que l'on était théoriquement en présence d'une différence de traitement présumée justifiée, puisqu'instituée par accord collectif entre des salariés d'établissements différents. Mais elle avait considéré que cette présomption tombait du fait que la différence de traitement était ici étrangère à toute considération de nature professionnelle.

La Cour de cassation a donc l'occasion d'examiner, pour la première fois à notre connaissance, la notion de « considération de nature professionnelle ». Elle ne précise toutefois pas les contours de cette notion mais indique qu'elle s'entend de manière extensive.

Elle laisse principalement entendre que, du fait de la nature même de l'accord de substitution, la clause qui vise à maintenir une disposition d'un accord collectif dont les salariés ont pu bénéficier ne peut pas être étrangère à toute considération de nature professionnelle. Telle est en tout cas la position que semble avoir adoptée l'avocate général dans son avis.

Cass. soc. 5 février 2025, n° 22-24000 FSB

Indemnité transactionnelle : pas de cotisations sur les sommes réparant un préjudice

Pour rappel, depuis 2018, la Cour de cassation considère que dans la mesure où les indemnités transactionnelles ne sont pas nommément visées par les textes, elles peuvent être exonérées de cotisations, sous réserve de prouver qu'elles indemnisent un préjudice.

Ainsi, si l'employeur peut prouver que les sommes versées à titre transactionnel lors de la rupture du contrat concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice, la fraction correspondante est exonérée de cotisations (cass. civ., 2e ch., 15 mars 2018, n° 17-10325 ; cass. civ., 2e ch., 21 juin 2018, n° 17-19773).

À l'inverse, lorsque l'employeur ne peut pas prouver le caractère indemnitaire de l'indemnité transactionnelle, elle est assujettie à cotisations (cass. civ., 2e ch., 15 mars 2018, n° 17-11336 ; cass. civ., 2e ch., 21 juin 2018, n° 17-19432 ; cass. civ., 2e ch., 4 avril 2019, n° 18-12898).

Le BOSS a intégré cette jurisprudence, et indique qu'en dehors des indemnités pouvant être exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par la loi, **une somme représentative de dommages-intérêts indemnisant un préjudice (moral ou personnel) autre que la perte de salaire peut dans certains cas être exclue de l'assiette des cotisations, lorsque l'employeur apporte la preuve qu'elle concourt, pour tout ou partie de son montant, à l'indemnisation d'un préjudice résultant de la rupture du contrat de travail du salarié**. Il en va ainsi lorsqu'une décision de justice constate la réalité de ce préjudice et considère que les sommes versées constituent des dommages-intérêts (BOSS, Indemnités de rupture, § 1710, 01/01/2025).

Dans cette affaire, la Cour de cassation s'est justement penchée sur ce contexte de préjudice ou non.

La cour d'appel avait retenu que selon le protocole transactionnel, la somme allouée au salarié avait pour objet de réparer les préjudices, notamment moraux et professionnels, dont il entendait se prévaloir en raison des conditions dans lesquelles il avait exercé ses fonctions et avait été privé de son emploi. Elle en avait déduit qu'elle avait pour objet de compenser le préjudice né des conditions d'exercice du contrat de travail et de sa rupture.

De ces constatations, les juges du fond ont fait justement ressortir que l'indemnité versée en exécution de la transaction ayant mis fin au litige ne constituait pas un élément de rémunération dû à l'occasion du licenciement du salarié mais présentait une nature indemnitaire, de sorte que l'indemnité versée ne devait pas entrer dans l'assiette des cotisations sociales pour son entier montant.

Cass. civ., 2e ch., 30 janvier 2025, n° 22-18333 FSB

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