CGF Infos

Octobre 2026

Veille & Action SOCIAL

SOMMAIRE

I. Actualités 2

Assurance maladie : de nouvelles données en accès libre 2

Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 1,74% au 1er janvier 2027 2

Le plafond d'indemnisation des salariés à la suite d'un AT/MP est abaissé 2

Tarification AT/MP individuelle et mixte : le taux mixte devient automatique en 2027 2

Revalorisation des retraites complémentaires Agirc- Arcco au 1er novembre 2026 3

Prime carburant 3

II. Etat des négociations 4

CCN des commerces de gros (3044) 4

CCN de l'Import-Export (3100) 4

CCN de la distribution des papiers cartons (3244) 4

III. Jurisprudence 5

I. Actualités

Assurance maladie : de nouvelles données en accès libre

L'Assurance Maladie a ouvert Data Ameli, un espace permettant de consulter gratuitement des données sur les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles. Il permet également de connaitre pour chaque type de risques, le nombre de sinistres, la gravité, les coûts, les secteurs concernés y compris par région et par caisse régionale.
Cet outil permettra à votre entreprise de suivre les tendances et les indicateurs en la matière afin d'alimenter votre démarche de prévention.

Ressources :
L'Assurance Maladie enrichit son portail en open data | L'Assurance Maladie | Presse
Data risques professionnels — Data ameli

Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 1,74% au 1er janvier 2027

Par le biais d'un communiqué, le bulletin officiel de la sécurité sociale a annoncé que le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 48 900 € au 1er janvier 2027. Le plafond mensuel s'établira donc à 4 075 €.
Il est également annoncé que l'arrêté fixant le niveau du plafond serait prochainement publié avant la fin de l'année.
Nous vous en tiendrons informés.

Le plafond d'indemnisation des salariés à la suite d'un AT/MP est abaissé

Le plafond d'indemnisation des salariés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est abaissé à 1,8 Smic. Cette mesure est issue d'un décret du 30 septembre 2026.
Elle rapproche le régime AT/MP du régime des arrêts de travail "de droit commun", pour lesquels il est appliqué un plafond de 1,4 Smic.
Il convient d'indiquer que la baisse de l'indemnisation AT/MP par la sécurité sociale, pour la majorité des salariés concernés, sera compensée par le complément employeur dont le coût augmentera mécaniquement. Pour les autres, ils subiront directement une baisse de l'indemnisation.
En outre, la mesure s'applique "aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail résultant d'un AT/MP survenu à compter du 1er novembre 2026.

Tarification AT/MP individuelle et mixte : le taux mixte devient automatique en 2027

À compter de 2027, les entreprises en tarification mixte ou individuelle se verront appliquer automatiquement un taux commun à leurs établissements relevant d'une même catégorie de risque, sans option préalable.

La cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP), exclusivement patronale, est calculée en appliquant aux rémunérations un taux fixé chaque année. Ce taux répond à une double logique : financer le risque professionnel et inciter à la prévention en tenant compte, selon le mode de tarification applicable, du coût des sinistres imputés à l'employeur (CSS, art. L. 242-5).
Pour information, trois modes de tarification doivent ainsi être distingués (CSS, art. D. 242-6-2 à D. 242-6-4) :
- la tarification collective pour les entreprises de moins de 20 salariés : la Carsat applique à l'établissement le taux correspondant à son code risque, issu du barème national annuel ; la sinistralité propre de l'établissement n'entre pas dans son calcul ;
- la tarification individuelle pour les entreprises d'au moins 150 salariés : le taux est calculé à partir du coût des accidents du travail et maladies professionnelles inscrits au compte de l'établissement au cours de la période triennale de référence, soit les années N − 4 à N − 2 ;
- la tarification mixte pour les entreprises d'au moins 20 et de moins de 150 salariés : le taux applicable combine, selon l'effectif, une fraction du taux collectif et une fraction du taux individuel.

Confédération des Grossistes de France

En matière de tarification, le principe est que le taux AT/MP est déterminé établissement par établissement. Une entreprise relevant de la tarification mixte ou individuelle peut toutefois demander un taux unique pour ses établissements appartenant à une même catégorie de risque.
Applicable depuis la tarification 2012, cette option est facultative, mais définitive une fois exercée pour la catégorie de risque concernée (CSS, art. D. 242-6-1 dans sa rédaction actuelle).

Le décret du 13 octobre 2026 met fin au libre choix de l'employeur : un taux commun sera automatiquement déterminé, au niveau de l'entreprise, pour l'établissement ou l'ensemble des établissements relevant d'une même catégorie de risque. L'employeur concerné n'aura plus à exercer d'option. (CSS, art. D. 242-6-1 modifié).

Revalorisation des retraites complémentaires Agirc- Arcco au 1er novembre 2026

Par le biais d'un communiqué du 14 octobre 2026, les partenaires sociaux gestionnaires de l'Agirc-Arrco ont fixé à 1,4 % la revalorisation des pensions de retraite complémentaire des salariés du secteur privé applicable au 1er novembre 2026.Cette décision s'inscrit dans le cadre fixé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2023 pour la période de 2024-2026.
Compte tenu d'une inflation hors tabac estimée à 2 % et d'une hausse prévisionnelle du salaire moyen par tête de 1,9 %, et en tenant compte de la marge d'ajustement de plus ou moins 0,4 point dont disposent les partenaires sociaux, le taux pouvait être fixé entre 1,2 % et 1,9 %. Après examen de ces paramètres et de leur incidence sur la trajectoire financière du régime, les partenaires sociaux ont retenu un taux de 1,4 %.
Ainsi, par application de ce taux, la valeur de service du point Agirc-Arrco, actuellement fixée à 1,4386 €, devrait être portée à 1,4587 € au 1er novembre 2026.

Prime carburant : les plafonds d'exonération de cotisations sociales sont fixés par décret

Rappel des règles de droit commun

Le plafond annuel commun applicable à la prise en charge des frais de carburant, des frais d'alimentation de véhicules électriques et du forfait mobilités durables est fixé à 600 €, dont 300 € au maximum au titre des frais de carburant.
Pour bénéficier de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, les salariés doivent toujours respecter deux conditions alternatives (C. trav. art. L 3261-3) :
- leur résidence habituelle ou leur lieu de travail doit être soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit ne pas être inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- ou l'utilisation d'un véhicule personnel doit être rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.
En cas de cumul du forfait mobilités durables avec un abonnement aux transports publics ou à un service public de location de vélos, le plafond est égal au montant le plus élevé entre 900 € et le montant de la prise en charge de l'abonnement.

L'apport du décret du 20 octobre

Un décret du 20 octobre 2026 prévoit par dérogation aux règles indiquées précédemment que pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2026, tous les plafonds d'exclusion d'assiette de cotisations et contributions sociales **sont portés à 1 000 €.**

Ainsi, sont concernés
- Les frais de carburant : 300€ → **1000€**
- Enveloppe frais de carburant / alimentation véhicule électrique + forfait mobilités durables : 600€ → **1000€**
- Cumul forfait mobilité durable + abonnement transport : 900€ →**1000€**

Confédération des Grossistes de France

Attention, les conditions d'éligibilité demeurent

En effet, les conditions d'éligibilité prévues par l'article L 3261-3 du Code du travail indiquées ci-dessus pour bénéficier de la prise en charge de ces frais par l'employeur et l'impossibilité de cumul avec un abonnement aux transports publics **restent applicables dans la mesure où le décret ne peut pas neutraliser ces règles fixées par la loi.**

Or, le Boss dans un communiqué du 6 août avait pourtant écarté, par tolérance, l'application de ces conditions dans le cadre du relèvement, pour l'exercice 2026, du plafond à 600 € pour les frais de carburant.

Toutefois, le Boss dans un nouveau communiqué du 22 octobre précise l'évolution du traitement social en précisant la possibilité d'un assouplissement des règles par le biais de la loi de finances 2027 en discussion.

Ainsi, à date, une intervention du législateur est nécessaire afin de lever l'application de ces conditions et de bénéficier des exonérations.

Nous vous tiendrons informés des évolutions à ce sujet.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**

- Révision des classifications
- Période de reconversion

- **Accord signé et en cours d'extension :**

- Minima conventionnels : les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Gros ont conclu un accord en date du 20 juillet prévoyant une revalorisation de 1,7 % des minima conventionnels sur l'ensemble de la grille, avec une application au 1er septembre 2026. Il a été signé par deux organisations syndicales, la CFDT et la CFTC. Ci-joint l'arrêté d'extension publié ici.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 16 octobre 2026.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**

- Révision des classifications

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 5 novembre 2026.

CCN de la distribution des papiers cartons (3244)

- **Négociations en cours :**

- Classification

- **Accord signé et en cours d'extension :**

- Minima conventionnels : un accord du 17 juin 2026 prévoyant la revalorisation des minima conventionnels, applicable dès le 1er juin a été signé. La CFDT en est signataire du côté des organisations syndicales. Ci-joint, l'arrêté d'extension publié ici .

- Formation professionnelle : un accord du 15 septembre 2026 a été signé à l'unanimité des partenaires sociaux prévoyant des dispositions conventionnelles en la matière notamment sur l'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le tutorat, la période de reconversion, le CPF etc. Ce texte entrera en vigueur au lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 17 novembre 2026.

Confédération des Grossistes de France

III. Jurisprudence

Une démission peut être remise en cause deux mois après avoir été donnée

Dans cette affaire, un chef de secteur a démissionné le 1er décembre 2020 sans faire état d'un conflit ou de reproches. Peu avant la fin de son préavis, le 27 janvier 2021, il a adressé à plusieurs autres salariés un courriel évoquant la lettre ouverte qu'il allait envoyer quelques jours plus tard à son employeur et dans laquelle il indiquait que sa décision de démissionner faisait suite aux nombreuses humiliations qui avaient été infligées au cours des derniers mois par la direction régionale de l'entreprise et qui avaient porté atteinte à sa dignité.
Le 19 novembre suivant, il a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande de requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul.
Devant la Cour de cassation, l'employeur reprochait à la cour d'appel d'avoir jugé la démission équivoque à la date où elle avait été donnée en se fondant sur des circonstances postérieures de 2 mois à la démission.
La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur**.**
Elle considère que les juges du fond ont pu déduire le caractère équivoque de la démission dès lors qu'il avait été constaté que le salarié était victime d'agissements de harcèlement moral ayant porté atteinte à sa dignité et altéré sa santé physique et mentale, constituant donc un manquement de l'employeur à ses obligations empêchant la poursuite du contrat de travail**.**
Il convient d'indiquer que les juges ont pris en considération la date d'expiration du préavis de démission pour apprécier le caractère raisonnable du délai entre la démission et sa remise en cause.
Toutefois, ce délai raisonnable ou non dépendra des circonstances de chaque situation auxquelles vous devrez vous intéresser au préalable et mener les enquêtes nécessaires.
En effet, la Cour de cassation a déjà admis une remise en cause, en raison d'un caractère équivoque 5 jours (Cass. soc., 20 nov. 2019, n° 18-25.155 F-D) ou 4 mois (Cass. soc., 1er avr. 2026, n° 24-12.540 F-D) après avoir été notifiée. En revanche, elle a jugé qu'une démission ne peut être contestée 20 mois après la notification de la rupture (Cass.soc. 9 mai 2007, n° 05-40.518).

Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 24-20.780 F-D

Les règles de suppléance doivent être observées à l'occasion de la consultation du CSE sur le reclassement du salarié inapte.

Il convient de rappeler que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur a l'obligation de recueillir l'avis du CSE (comité social et économique) sur les possibilités de reclassement du salarié (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). À défaut, le licenciement prononcé ultérieurement sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, un seul des deux élus titulaires du CSE avait été consulté (le membre titulaire du deuxième collège), le second (membre titulaire du premier collège) étant en congé. Pour la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, l'avis était irrégulier faute de mise en œuvre des règles de suppléance de l'article L. 2314-37.
En effet, la Cour de cassation précise qu'en cas d'absence temporaire d'un membre titulaire, les règles de remplacement prévues par le Code du travail doivent s'appliquer. De ce fait, l'employeur ne peut seulement se contenter de consulter les seuls membres présents.
Concrètement, le membre titulaire au CSE doit être remplacé en priorité par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale, priorité étant donnée au suppléant élu de la même catégorie (C. trav., art. L. 2314-37).

Ainsi, le licenciement du salarié inapte a été jugé sans cause réelle et sérieuse.
Pour rappel, dans un tel cas de figure, le montant de l'indemnisation diffère selon que l'inaptitude est d'origine :
- non professionnelle : le salarié aura droit aux dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application du barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail ;

Confédération des Grossistes de France

- ou professionnelle : la consultation irrégulière du CSE ouvre droit, pour le salarié licencié, à défaut de réintégration, à une indemnité au moins égale à six mois de salaire. Celle-ci se cumule avec l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement (C. trav., art. L. 1226-15 et L. 1235-3-1).

Cass. soc., 9 sept. 2026, nº 25-10.985 F-B

Le comportement manipulateur d'un salarié vis-à-vis de ses collègues dans un cadre privé peut justifier son licenciement

Dans cette affaire, un salarié entretenait des relations de couple avec deux collègues en même temps, sans qu'elles ne soient au courant.
Toutefois, la révélation de cette situation a entrainé des tensions et des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise (tentative de suicide, arrêts de travail, etc.)
Pour les juges, le comportement du salarié, même dans le cadre de sa vie personnelle, jetait le discrédit sur son activité professionnelle et portait gravement atteinte à son autorité (...) ainsi qu'à la confiance que l'employeur devait lui accorder.
Par voie de conséquence, les « faits relevant de sa vie privée avaient créé un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise, en sorte que le licenciement était fondé »
Ainsi le "comportement manipulateur" d'un salarié vis-à-vis de ses collègues dans un cadre privé peut justifier son licenciement pour trouble objectif dans l'entreprise.

Cass. soc., 7 oct. 2026, n° 25-10.664, FS-B

L'employeur ne peut pas enregistrer les réunions du CSE pour contrôler les procès-verbaux

Dans cette affaire, le CSE d'une société de plus de 1 400 salariés décide d'enregistrer ses réunions pour faciliter la rédaction des procès-verbaux. Considérant que ceux-ci ne restituent pas fidèlement les échanges, l'employeur demande à consulter les enregistrements, mais essuie un refus des élus.
Il obtient néanmoins, sur requête, l'autorisation de s'en faire remettre certains et d'en faire une copie. Cette ordonnance est toutefois rétractée, et cette rétractation est confirmée par la cour d'appel.
L'employeur décide alors, à compter du 26 mai 2023, d'enregistrer lui-même les réunions du CSE et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le CSE et deux élus saisissent le juge des référés pour faire cesser ces enregistrements.

L'employeur fait valoir que l'article D. 2315-27 du Code du travail l'autorise expressément, au même titre que la délégation du personnel, à décider du recours à l'enregistrement des séances du CSE. Il soutient également que cette faculté légale suffit à caractériser un intérêt légitime à traiter les données personnelles recueillies lors de ces enregistrements, au sens de l'article 6, § 1, f) du règlement général sur la protection des données (RGPD).

La Cour de cassation rejette le raisonnement de l'employeur. Elle précise que l'enregistrement ou la sténographie des séances du CSE a pour seule finalité la rédaction du procès-verbal des réunions, dont l'établissement est une prérogative exclusive du secrétaire du comité. Son utilisation par l'employeur pour contrôler la fidélité de la retranscription des débats, retracer le déroulement des réunions ou se constituer des éléments de preuve méconnaît donc le RGPD.

Dès lors, la réalisation de ces enregistrements caractérise un trouble manifestement illicite. L'employeur n'est cependant pas dépourvu de moyens d'action. S'il estime que le procès-verbal ne restitue pas fidèlement les échanges, il peut, lors de son examen en séance, en demander la rectification et faire consigner ses observations ou réserves.
De même, l'approbation du procès-verbal, inscrite à l'ordre du jour, ne constitue pas une simple formalité, car elle peut donner lieu à une discussion au sein du CSE. Par ailleurs, l'employeur peut saisir le juge pour faire interdire la diffusion du procès-verbal, par exemple en cas de manquement à l'obligation de discrétion.
Enfin, s'agissant des enregistrements, il est recommandé que leur conservation n'excède pas le délai de rédaction et de validation du procès-verbal de la réunion

Cass. soc., 21 octobre 2026, n° 24-22.661

Confédération des Experts de France

Sources :

- Editions Législatives
- Lamyline
- Légifrance

Contacts

Aymeric EBLIN
Juriste droit social
a.eblin@cgf-grossistes.fr
06 59 85 95 70

Confédération des Grossistes de France