

Veille & Action - Janvier 2024

SOMMAIRE

I. Actualités 1	
Retraites AGIRC-ARRCO : extension de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2023..... 1	
La cotisation patronale dé plafonnée d'assurance vieillesse augmente au 1er janvier 20242	
L'aide exceptionnelle à l'alternance est prolongée jusqu'au 31 décembre 20243	
Refus de CDI après un CDD ou une mission d'intérim : ce qui change au 1er janvier 2024...3	
Réforme de la validation des acquis de l'expérience : le décret d'application de la loi Marché du travail est paru4	
Les mesures de la loi de finance pour 2024 relatives au versement mobilité et aux frais de transport.....5	
Adoption définitive du projet de loi Immigration : ce qui change en matière de travail des étrangers.....6	
	La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 (LFSS) est publiée au Journal Officiel 8
II. Etat des négociations9	
CCN des commerces de gros (3044) 9	
CCN de l'Import-Export (3100) 9	
CCN de la distribution des papiers cartons ... 10	
III. Jurisprudence10	
	Suivi de la charge de travail du salarié en forfait jours : dans le régime supplétif, la Cour de cassation est tout aussi sévère..... 10
	Une conversation privée tenue sur Facebook peut-elle fonder un licenciement pour faute ? 11
	La Cour de cassation précise le mécanisme de garantie d'évolution de la rémunération des représentants du personnel 11
	La preuve découlant de documents couverts par le secret médical doit être indispensable pour être recevable en justice..... 12
 12

I. Actualités

Retraites AGIRC-ARRCO : extension de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2023

L'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO du 5 octobre 2023 a été étendu par un arrêté publié au JO du 9 janvier 2024. Il est désormais applicable aux entreprises. Vous trouverez ci-dessus un résumé de ses dispositions.

- 1) Cumul emploi-retraite total : de nouveaux droits à partir de janvier 2024

Pour mémoire, la réforme des retraites du 14 avril 2023 permet aux assurés qui ont liquidé leur pension de retraite à taux plein et qui continuent ou reprennent une activité dans le cadre du cumul emploi-retraite total d'ouvrir des droits pour une seconde pension de retraite.

En cas de reprise d'une activité professionnelle, les cotisations patronales et salariales dues à compter du 1er janvier 2023 sur les rémunérations en tranche 1 (soit la fraction d'assiette limitée au plafond) permettront d'acquérir des points retraite AGIRC-ARRCO, pour les assurés bénéficiaires du cumul emploi-retraite sans conditions de ressources.

En revanche, les cotisations dues en tranche 2 (fraction de rémunération allant de 1 à 8 plafonds) ne permettront pas d'acquérir de droits à retraite complémentaire.

Les points de retraite complémentaire acquis depuis le 1er janvier 2023 sur la tranche 1 pourront être liquidés à compter du 1er janvier 2024, dans la limite d'une allocation au titre du cumul emploi-retraite par allocataire.

2) Revalorisation des allocations AGIRC-ARRCO de 2024 et à 2026

Les gestionnaires du régime AGIRC-ARRCO ont décidé de revaloriser la valeur du point de retraite complémentaire en fonction de l'inflation (indice des prix à la consommation hors tabac) pour les exercices 2024, 2025 et 2026, diminuée d'un facteur dit « de soutenabilité » de 0,40 point.

Dans tous les cas, la valeur du point ne pourra ni diminuer en valeur absolue, ni conduire à revaloriser les pensions AGIRC-ARRCO au-delà de l'évolution des salaires.

La valeur du point AGIRC-ARRCO sera fixée de 2024 à 2026 en tenant compte de l'objectif fixé pour avoir un niveau de réserves suffisant pour couvrir les prestations et suivant les règles ci-dessous :

- l'écart entre l'évolution de l'indice retenu, et l'évolution de la valeur de service du point ne pourra pas dépasser 0,4 point ;
- en cas d'écart entre la prévision de l'année précédente et l'évolution de l'indice constaté, il sera procédé à un rattrapage.

3) Salaire de référence pour l'acquisition de points : règles 2023 à 2026

La valeur du salaire de référence est fixée :

- pour 2023 à 18,7669 € ;
- pour 2024 à 19,6321 €.

Pour les années 2025 et 2026, un éventuel rattrapage sera appliqué en cas d'écart entre la (les) prévision(s) de l'(des) année (s) précédente(s) et l'évolution constatée du salaire annuel moyen des ressortissants du régime.

4) Valeur du point 2023

La valeur du point AGIRC-ARRCO est fixée au 1er novembre 2023 à 1,4159 €.

L'accord est conclu pour une durée de 4 ans (échéance au 31 décembre 2026), à l'exception des mesures relatives à l'acquisition de droits en cumul emploi-retraite sans condition de ressources, qui elles, sont à durée indéterminée.

La cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse augmente au 1er janvier 2024

Comme cela avait été annoncé en janvier 2023 à l'occasion de la présentation de la réforme des retraites, un décret publié au JO du 30 décembre 2023 relève le taux de la cotisation patronale déplafonnée d'assurance vieillesse sécurité sociale, à effet du 1er janvier 2024. En contrepartie, la part mutualisée de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) est révisée à la baisse.

La cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée augmente de 0,12 point.

Concrètement, le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse sécurité sociale déplafonnée passe donc de 1,90 % à 2,02 % pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2024.

Parallèlement, la fraction « incompressible » (part mutualisée) de la cotisation AT/MP sur laquelle peut s'imputer la réduction générale de cotisations patronales est fixée à 0,46 % en 2024 (contre 0,55 % en 2023), soit une baisse de 0,09 point.

L'aide exceptionnelle à l'alternance est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) est prolongée jusqu'à la fin 2024 par un décret du 29 décembre 2023. Ce dernier procède également à divers ajustements.

1) Rappel sur l'aide exceptionnelle et temporaire à l'embauche de salariés en alternance

Une aide exceptionnelle d'un montant de 6 000 € versée au titre de la 1^{re} année du contrat a été mise en place :

- pour les employeurs d'apprentis ne pouvant pas bénéficier de l'aide unique à l'apprentissage, étant rappelé que cette aide unique est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des apprentis visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (au Bac + 2 dans les DOM) ;
- et pour les employeurs embauchant des jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation.

Cette aide exceptionnelle vise désormais également les contrats conclus en 2024.

2) Ajustements liés à cette nouvelle date

Les employeurs soumis à la règle du quota (250 salariés et plus) qui demandent l'aide doivent pouvoir ensuite justifier d'un quota minimal d'alternants à l'effectif, apprécié sur l'année 2025 pour les contrats conclus en 2024 et, rappelons-le, sur l'année 2024 pour les contrats conclus en 2023. Dans ce cadre :

- ils doivent transmettre à l'ASP par voie dématérialisée, dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat, un engagement attestant sur l'honneur qu'ils vont respecter la règle de quota sur l'année pertinente ;
- s'ils ont bénéficié de l'aide, ils doivent adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de cet engagement, au plus tard le 31 mai 2026 pour les contrats conclus en 2024 (quota vérifié au regard de la proportion d'alternants sur l'année 2025) ou au plus tard le 31 mai 2025 pour les contrats conclus en 2023 (quota vérifié au regard de la proportion d'alternants sur l'année 2024).

Enfin le décret précise que tous les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ayant été concernés par les dispositifs d'aide exceptionnelle des décrets du 24 août 2020 et du 26 février 2021 doivent être transmis par l'employeur à l'OPCO au plus tard le 31 mars 2024.

Refus de CDI après un CDD ou une mission d'intérim : ce qui change au 1er janvier 2024

À partir du 1er janvier 2024, un employeur ou une entreprise utilisatrice qui entend garder en CDI un salarié en CDD ou un intérimaire, sur le même emploi ou un emploi similaire, doit suivre une procédure précise portant sur le formalisme de la proposition de CDI et le délai de réponse du salarié. En cas de refus par le salarié du CDI proposé, l'employeur doit le communiquer à l'opérateur France Travail (ex-Pôle Emploi), en fournissant plusieurs éléments d'information.

1) Proposition d'un CDI après un CDD ou une mission d'intérim : les nouvelles formalités à suivre par l'employeur

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice qui souhaite poursuivre la relation de travail avec un salarié en CDD ou un intérimaire sous la forme d'un CDI doit en faire la proposition écrite au salarié.

Les propositions de CDI relevant de cette procédure sont les suivantes :

- si elle concerne un salarié en CDD, la proposition de CDI doit porter sur le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail ;

- si elle concerne un intérimaire à l'issue d'une mission, elle doit porter sur le même emploi ou un emploi similaire, sans changement de lieu de travail.

2) Notification de la proposition de CDI

Le décret précise que la proposition de CDI doit être notifiée au salarié avant le terme du CDD ou du contrat de mission :

- par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- par lettre remise en main propre contre décharge ;
- ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

La proposition doit également indiquer le délai de réflexion accordé au salarié, et préciser que son absence de réponse vaudra refus de la proposition de CDI.

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit accorder au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de CDI. Le silence du salarié au terme de ce délai vaut rejet.

Le refus du salarié peut donc soit être expressément formulé pendant le délai de réflexion, soit être exprimé de manière tacite faute de réponse à l'issue du délai.

3) L'entreprise doit informer France Travail du refus du salarié

En cas de refus (expres ou tacite) par le salarié de la proposition de CDI, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit en informer France Travail, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Le décret précise que l'employeur ou l'entreprise utilisatrice dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail de ce refus.

L'information de France Travail est réalisée par voie dématérialisée, via une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de France Travail, et accessible à cette adresse : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Cette information doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et de plusieurs éléments permettant notamment de justifier dans quelle mesure l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé en CDD ou à celui de la mission d'intérim effectuée. Les éléments requis varient selon que la proposition de CDI concerne un salarié en CDD ou un intérimaire.

Éléments et informations à transmettre à France Travail en cas de refus du salarié	
Refus de CDI après un CDD	Refus de CDI après un contrat de mission (intérim)
Descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure : -l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé sous CDD ; -la rémunération proposée est au moins équivalente ; -la durée de travail proposée est équivalente ; -la classification de l'emploi est identique ; -le lieu de travail est identique.	Descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure : -l'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ; -le lieu de travail est identique.
<ul style="list-style-type: none"> • Délai laissé au salarié pour répondre • Date de refus (en cas de refus tacite, date d'expiration du délai de réflexion) 	

Réforme de la validation des acquis de l'expérience : le décret d'application de la loi Marché du travail est paru

Un peu plus d'un an après la loi Marché du travail qui en avait posé les bases, le décret d'application de la réforme de la procédure de validation des acquis de l'expérience vient de paraître au JO du 28 décembre 2023. Certaines mesures concernent directement les employeurs

1) Nouveautés du congé pour VAE

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il peut demander à son employeur un congé pour VAE en vue de participer à la session d'évaluation, dont la loi Marché du travail a doublé la durée, en la portant à 48 heures par session de validation.

Le salarié doit transmettre sa demande d'autorisation d'absence à son employeur au plus tard 30 jours avant le début des actions de VAE (contre 60 auparavant).

Le délai dont dispose l'employeur pour donner son accord par écrit ou les raisons qui motivent le report de l'autorisation d'absence à lui aussi été réduit : il passe à 15 jours calendaires (au lieu de 30) suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence. Un éventuel report du congé ne pourra pas excéder un mois à compter de la demande, au lieu de six mois auparavant.

À noter : pour les salariés en CDD, le congé VAE n'aura plus à se dérouler en dehors de la période d'exécution du contrat.

2) Rémunération des heures correspondant à des actions de VAE

Les heures correspondant à des actions de VAE se déroulant pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Auparavant, le texte liait le maintien de la rémunération du temps passé aux actions de VAE sur le temps de travail à l'inscription de celles-ci dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, de la mobilisation du CPF ou de congé de VAE ou de la reconversion ou promotion par alternance.

Les dispositions du décret s'appliquent aux personnes qui initient un parcours de VAE à compter du 1er janvier 2024.

Les mesures de la loi de finances pour 2024 relatives au versement mobilité et aux frais de transport

La loi de finances pour 2024 du 29 décembre 2023 a été publiée au JO du 30 décembre et prévoit des mesures qui concernent les entreprises

1) Prime transport et forfait mobilités durables : prolongation des mesures exceptionnelles sur 2024 et régime à partir de 2025

Dans le cadre du paquet « pouvoir d'achat » des lois du 16 août 2022, le gouvernement avait mis en place une série de mesures exceptionnelles valables sur les années 2022 et 2023.

La loi de finances proroge ces règles d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2024. En conséquence, les règles dérogatoires suivantes restent applicables en 2024 :

- exonération de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu de la prime transport et du forfait mobilités durables dans la limite de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant au sens strict (essence, diesel);
- possibilité d'attribuer la prime transport à l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, donc par dérogation y compris à ceux ayant la possibilité d'utiliser les transports en commun ;
- possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les mesures exceptionnelles ci-dessus cesseront d'être applicables au 1^{er} janvier 2025, sauf éventuelle mesure contraire des pouvoirs publics.

On en reviendra donc aux règles de droit commun, si ce n'est que les limites d'exonération seront majorées de façon pérenne de 100 €.

La prime transport et le forfait mobilités durables seront ainsi exonérés d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600 € par salarié et par an. Au sein de ces 600 €, les frais de carburant au sens strict (essence, diesel) ne pourront être exonérés qu'à concurrence de 300 € par an.

Plafonds d'exonération de la prime transport, de la prime carburant et du forfait mobilités durables				
Dispositifs	Plafond d'exonération 2021	Plafonds d'exonération exceptionnels 2022 et 2023	Plafond d'exonération exceptionnel 2024	Plafond d'exonération 2025
Prime transport et/ou forfait mobilité durable	500 € par an	700 € par an	700 € par an	600 € par an
Dont prime carburant (composante de la prime transport)	200 € par an	400 € par an	400 € par an	300 € par an

- 2) Frais de transports publics : prolongation sur 2024 du régime de faveur exceptionnel prévu en cas de prise en charge supérieure à 50 %

Si l'employeur va au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 %, un régime de faveur a été prévu pour les années 2022 et 2023 dans le cadre du paquet « pouvoir d'achat » des lois du 16 août 2022, **que la loi de finances prolonge d'une année, sur 2024.**

Selon cette règle dérogatoire, les avantages fiscaux et sociaux accordés à la prise en charge obligatoire de 50 % s'appliquent aussi à la prise en charge facultative, dans la limite de 25 % du prix des titres d'abonnement. Autrement dit, la prise en charge de l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales (y inclus en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels) et de CSG/CRDS jusqu'à 75 % de la valeur du titre de transport, sans condition particulière en cas d'éloignement du domicile du lieu de travail.

- 3) Cumul forfait mobilités durables et prise en charge des frais de transports publics

La prise en charge du forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge des frais de transport publics ou de services publics de location de vélos. Toutefois, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut pas dépasser, au regard de l'exonération d'impôt, de cotisations et de CSG/CRDS, ni 800 € par an, ni le montant de la prise en charge obligatoire lorsque celle-ci excède déjà ce montant.

Autrement dit, en cas de cumul, la prise en charge au titre du forfait mobilités durables est exonérée de cotisations dans la limite de 800 € par an, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun.

Le plafond d'exonération applicable en cas de cumul entre la prise en charge du forfait mobilités durables et du prix des titres d'abonnements aux transports publics sera porté de 800 € à 900 € à partir de 2025.

- 4) Versement mobilité : hausse à Paris et dans la petite couronne

La loi de finances pour 2024, pose les bases d'une augmentation du taux du versement mobilité à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne en augmentant le plafond du taux autorisé : **ce taux est porté à 3,20 % (au lieu de 2,95 %) sur Paris et dans les communes des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, dès le 1er février 2024.**

Adoption définitive du projet de loi Immigration : ce qui change en matière de travail des étrangers

C'est une version durcie du projet de loi Immigration qui a été votée par le Parlement. Le Conseil Constitutionnel a été saisi, au regard de la « fragile » conformité de certaines mesures. Ces mesures concernent notamment l'instauration de « quotas » d'étrangers admis à s'installer en France, la conditionnalité de l'accès aux prestations sociales ou encore l'obligation pour les étudiants étrangers de déposer une « caution de retour » pour pouvoir bénéficier d'un titre de séjour étudiant.

- 1) Régularisation des étrangers travaillant dans des « métiers en tension » : une procédure strictement encadrée

Un étranger pourrait se voir délivrer, « à titre exceptionnel », une carte de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » d'une durée d'un an s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir exercé pendant au moins 12 mois consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois, un « métier en tension », relevant de la liste des métiers et zones géographiques en tension (qui sera actualisée au moins une fois par an) ;
- justifier d'une période de résidence ininterrompue d'au moins 3 années en France.

Dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, le préfet prendrait en compte pour la délivrance du titre de séjour, outre la réalité et la nature des activités professionnelles de l'étranger, d'autres éléments, à savoir l'insertion sociale et familiale de l'étranger, son respect de l'ordre public, son intégration à la société française, son adhésion aux modes de vie et aux valeurs de la société française, ainsi qu'aux principes de la République.

En outre, ce n'est qu'une fois la réalité de l'activité de l'étranger vérifiée que la délivrance de la carte entraînerait celle de l'autorisation de travail, matérialisée par un document sécurisé.

Cette mesure s'appliquerait pendant une durée limitée, jusqu'au 31 décembre 2026.

- 2) Emploi d'étrangers sans titre de travail : nouvelle amende administrative pour remplacer la contribution spéciale et la contribution forfaitaire de l'OFII

Le projet de loi final prévoit de remplacer la contribution spéciale OFII par une amende administrative, de renforcer son champ d'application et, dans un but de simplification, de supprimer la contribution forfaitaire représentative des frais d'éloignement du ressortissant étranger.

Dans le détail, cette nouvelle amende :

- pourrait être prononcée en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail, mais aussi en cas d'emploi d'un étranger ayant un titre de travail lorsque celui-ci est employé dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son titre ;
- serait prononcée par le ministre chargé de l'immigration au vu des procès-verbaux mais aussi des rapports établis par les agents de contrôle (ce n'est donc plus l'OFII qui est en charge) ;
- serait au plus égale à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti par travailleur étranger concerné (le montant de l'amende pourrait être majoré en cas de réitération avec dans ce cas un maximum de 15 000 fois le minimum garanti).

Le ministre chargé de l'immigration fixe le montant de l'amende au regard des capacités financières de l'auteur, du degré d'intentionnalité, du degré de gravité de la négligence commise et des frais d'éloignement du territoire français du ressortissant étranger.

Un décret précisera les conditions d'application de cette nouvelle amende.

En parallèle, le montant de l'amende pénale encourue en cas d'emploi d'étranger sans titre de travail serait augmenté afin de permettre l'application effective de l'amende administrative, actuellement limitée en raison du dépassement des plafonds des sanctions pénales.

L'amende pénale passerait ainsi de 15 000 € à 30 000 € par travailleur étranger concerné et son champ d'application serait également élargi au cas de l'emploi d'un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son titre de travail.

- 3) Contribution des entreprises dans l'apprentissage du français par les salariés étrangers

Le projet de loi prévoit plusieurs mesures pour organiser la contribution des employeurs à la formation en français des travailleurs étrangers allophones, c'est-à-dire ceux dont la langue maternelle est une langue étrangère.

Au titre des actions de formation que l'employeur pourra proposer dans le cadre du plan de développement des compétences seraient incluses des formations à destination des salariés allophones leur permettant d'atteindre un niveau minimal en français fixé par décret.

Les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) engagés dans un parcours de formation en français visant à atteindre un niveau minimal fixé par décret pourraient suivre leur formation sur

leur temps de travail, dans la limite d'une durée fixée par décret. Ce temps de formation constituerait du temps de travail effectif et la rémunération du salarié serait maintenue.

Les salariés allophones signataires du CIR, qui mobilisent leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre une formation en français visant à atteindre un niveau minimal fixé par décret, réalisée en tout ou partie durant le temps de travail, bénéficieraient d'une autorisation d'absence de droit, dans la limite d'une durée fixée par décret.

NB : le conseil Constitutionnel devrait rendre sa décision le 24 janvier. Une information dédiée sur la loi vous sera alors envoyée.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 (LFSS) est publiée au Journal Officiel

La loi a été publiée au JO du 27 décembre 2023. Le Conseil constitutionnel, qui a été saisi, a censuré certaines mesures du texte en matière sociale/RH.

1) Volet « arrêts de travail »

À compter du 1er janvier 2024, sauf exceptions, la prescription ou le renouvellement d'un arrêt de travail en télémedecine ne pourra pas porter sur plus de 3 jours, ni avoir pour effet de porter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours.

À compter d'une date prévue par décret et au plus tard le 1er juillet 2024, les femmes ayant subi une interruption de grossesse pour motif médical pourront percevoir, pendant leur arrêt de travail, les IJSS maladie sans délai de carence.

Le texte adopté comportait une mesure qui prévoyait, dans le prolongement d'une contre-visite médicale patronale, et hors certaines exceptions (ex. : affection de longue durée), de suspendre directement le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), en cas de rapport du médecin-contrôleur concluant à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou de sa durée.

Cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel. Elle ne figure donc pas dans la loi publiée au JO et n'est donc pas applicable.

2) Volet « cotisations et contrôle URSSAF »

Pour mémoire, la LFSS 2024 prévoit aussi :

- l'abandon définitif du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO et APEC ;
- une clarification du régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle pour les salariés en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- le décalage de 2 ans, à 2026 au plus tôt, pour les branches professionnelles qui le souhaitent, de la possibilité de confier aux URSSAF le recouvrement des contributions conventionnelles de formation et de dialogue social ;
- des dispositions qui visent à permettre au gouvernement de figer par décret à leur valeur au 31 décembre 2023 des montants plafond de rémunération de 2,5 SMIC et 3,5 SMIC ouvrant droit aux réductions de taux sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales ;

NB : un décret du 29 décembre 2023, publié au JO du 30, applicable aux rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2024 a figé le SMIC horaire de référence utilisé pour calculer les plafonds de 2,5 et 3,5 SMIC à sa valeur au 31 décembre 2023, soit 11,52 €. À titre indicatif, dans le cas d'un salarié à temps plein (base 35 h) présent toute l'année, sans incident de présence ni heure supplémentaire :

- pour la réduction de taux sur la cotisation maladie, le plafond de 2,5 SMIC correspond à une rémunération annuelle brute de 52 416 € ($2,5 \times 1\,820 \times 11,52$ €) ;
- pour la réduction de taux sur la cotisation AF, le plafond de 3,5 SMIC correspond à une rémunération annuelle brute de 73 382,40 € ($3,5 \times 1\,820 \times 11,52$ €).

Dans tous les cas, le plafond de rémunération ne pourra pas tomber en dessous d'un montant correspondant à deux fois le SMIC de l'année concernée.

En pratique, ce « plafond minimal » trouvera à s'appliquer à partir du moment où le montant correspondant à 2 SMIC deviendra supérieur aux montants correspondant à 2,5 fois le SMIC applicable au 31 décembre 2023 (pour la cotisation maladie) et 3,5 fois le SMIC au 31 décembre

2023 (pour la cotisation d'allocations familiales). Cette garantie n'aura sans doute pas à jouer dans l'immédiat, mais elle pourra intervenir dans les années à venir, en fonction des hausses futures du SMIC. Une fois que le plancher de 2 SMIC de l'année en cours aura écrasé les plafonds de 2,5 et 3,5 SMIC en valeur 31.12.2023, les réductions de taux concerneront donc les salariés dont la rémunération n'excède pas 2 SMIC de l'année en cours.

- la réforme de la procédure d'abus de droit, qui peut être mise en œuvre à l'occasion d'un contrôle URSSAF.
- 3) Mesures censurées par le Conseil Constitutionnel en tant que « cavaliers législatifs ».

Pour rappel, ont été censurées par le Conseil constitutionnel, en tant que « cavaliers législatifs » :

- la disposition de la LFSS qui prévoyait, sous conditions, une exonération de taxe sur les salaires au bénéfice des employeurs membres d'un assujetti unique en matière de TVA ;
- la disposition qui étendait la prise en charge obligatoire par l'employeur des abonnements de transport aux services de location de vélos non publics.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**

- Révision des accords CQP (vente et management commercial)
- Salaires minima 2024

- **Négociations à venir :**

- Révision des classifications

- **Accords signés et en cours d'extension :**

- L'accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance des non-cadres qui améliore les garanties décès et invalidité et intègre la rente éducation dans les garanties obligatoires, a été signé par la CGF et l'ensemble des syndicats. Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er juillet 2024. Un guide pratique dédié vous sera ultérieurement envoyé.
- L'avenant du 23 octobre 2023 qui prolonge la cotisation supplémentaire de 0,04% jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime a été signé par la CGF et l'ensemble des syndicats

Les prochaines réunions paritaires se tiendront le 24 janvier et le 26 février 2024

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**

- Révision des classifications

- **Accords signés et en cours d'extension :**

- L'avenant n°6 au Contrat national de référence qui prévoit les modifications suivantes au 1er janvier 2024 en matière de frais de santé : modification des tarifs applicables aux anciens salariés bénéficiaires du dispositif Loi Evin ; augmentation de 2,5% des cotisations des formules Confort et Summum ; modification des taux de chargement applicables aux contrats, a été signé par tous les syndicats. **Des mails d'information dédiés vous ont été envoyés.**
- L'avenant interprétatif du 16 novembre 2023, qui précise le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'import-export et du commerce international, a été signé par tous les syndicats
- **Accord signé et étendu :**
- L'accord du 27 septembre 2023 relatif aux salaires minima applicables au 1er janvier 2024 et, prévoyant des revalorisations différenciées en fonction des catégories professionnelles, a été étendu par un arrêté publié au JO du 14 décembre 2023.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 22 février 2024

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Salaires minima
- **Négociations à venir :**
 - Formation professionnelle
 - Cartographie des métiers soumis aux facteurs de risque ergonomiques
- **Accords signés et en cours d'extension :**
 - L'accord du 28 novembre 2023 relatif aux mesures d'urgence en matière de formation professionnelle a été signé par la CFDT, la CFE CGC, la CFTC et la CGT.
 - L'accord du 19 septembre 2023 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés a été signé par la CFDT, la CFTC et la CGT
 - L'accord salaires du 19 septembre 2023 applicable au 1^{er} octobre 2023 a été signé par la CFDT et la CFTC

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 21 mars 2024.

III. Jurisprudence

Suivi de la charge de travail du salarié en forfait jours : dans le régime supplétif, la Cour de cassation est tout aussi sévère

Le dispositif « béquille » du forfait jours ouvert aux employeurs en présence d'un accord collectif insuffisant sur le suivi de la charge de travail du salarié

Afin de garantir la santé, la sécurité et le suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours, l'accord collectif prévoyant le recours aux conventions de forfait annuel en jours doit notamment déterminer, depuis la loi Travail du 8 août 2016 :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour tout de même permettre aux employeurs de recourir au forfait jours malgré un accord collectif incomplet ou insuffisant sur le suivi de la charge de travail, la loi a prévu un dispositif supplétif dit de « béquille ». L'employeur peut valablement conclure une convention de forfait jours avec un salarié s'il respecte les obligations suivantes :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées (sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié) ;
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- et organiser, une fois par an, un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Mais si l'employeur est défaillant dans la mise en œuvre de ces prescriptions, quelle sanction encourt-il ? Le salarié peut-il réclamer la nullité de sa convention de forfait jours ?

Elle considère qu'en cas de manquement à l'une de ces obligations, l'employeur ne peut pas se prévaloir du régime supplétif ouvert par l'article L. 3121-65 du code du travail. Dans ce cas, la convention individuelle de forfait en jours conclue, alors que l'accord collectif prévoyant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences légales sur le suivi de la charge de travail, est nulle.

Cass. soc. 10 janvier 2024, n° 22-15782 FSBR

Une conversation privée tenue sur Facebook peut-elle fonder un licenciement pour faute ?

La Cour de cassation rappelle « qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail » (cass. soc. soc. 3 mai 2011, n° 09-67464, BC V, n° 105 ; cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12058 FSPBRI ; cass. soc. 4 octobre 2023, n° 21-25421 FB).

Pour la Cour de cassation, tel n'était pas le cas en l'espèce. Le salarié a été licencié pour faute grave en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec un collègue au moyen de la messagerie intégrée à son compte Facebook personnel installé sur son ordinateur professionnel. Or, « une conversation privée qui n'était pas destinée à être rendue publique ne pouvant constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, il en résulte que le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire », ne peut pas être justifié.

Dans son communiqué, la Cour de cassation souligne qu'il aurait fallu « d'autres éléments » pour considérer qu'il y avait un manquement aux obligations découlant du contrat de travail.

Quel pourrait être les « autres éléments » auxquels se réfère le communiqué de la Cour de cassation ? Citons, à titre d'exemple, une affaire dans laquelle une conversation d'un salarié sur son compte Facebook a pu justifier un licenciement disciplinaire car celui-ci avait divulgué à cette occasion une information confidentielle sur son entreprise alors qu'il était lié par la clause de confidentialité inscrite dans son contrat de travail (cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12058 FSPBRI).

La Cour de cassation, en recentrant le débat sur le licenciement disciplinaire prononcé pour un motif tiré de la vie personnelle, considère que les juges du fond n'avaient pas à s'interroger sur la valeur de la preuve provenant de la messagerie Facebook.

Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n° 21-11330 BR

La Cour de cassation précise le mécanisme de garantie d'évolution de la rémunération des représentants du personnel

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a institué un mécanisme de garantie d'évolution des rémunérations au profit de certains représentants du personnel.

La garantie d'évolution de la rémunération concerne, schématiquement, les représentants du personnel qui exercent leur mandat au sein de l'entreprise. Sans en dresser une liste exhaustive, citons simplement les délégués syndicaux, les élus et les représentants syndicaux au comité social et économique (CSE), les membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises, les représentants du proximité, les représentants de la section syndicale.

Pour que joue la garantie d'évolution de leur rémunération, ces représentants du personnel doivent bénéficier d'un gros volume d'heures de délégation. Celui-ci doit dépasser 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'évolution de rémunération est au moins égale, « sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ».

À défaut de tels salariés comparables, l'évolution de rémunération est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

La Cour de Cassation estime en l'espèce que la comparaison de l'évolution de la rémunération des salariés concernés avec celle des personnes relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable doit être effectuée annuellement.

La Cour de cassation prend soin de préciser que ce principe s'applique « en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables ». Sous cette réserve, un accord collectif peut donc prévoir une autre date pour la prise d'effet de la garantie d'évolution de la rémunération.

La Cour de cassation précise également les notions de catégorie professionnelle et d'ancienneté. S'agissant des catégories professionnelles, la Cour de cassation choisit de se référer à la garantie de maintien de salaire prévue pour les femmes en congés de maternité.

Ainsi, à propos de ce dispositif, le ministère du Travail avait précisé dans une circulaire que « les salariés de la même catégorie professionnelle au sens de l'article L. 1225-26 précité sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi. »

Quant à l'ancienneté, la Cour de cassation rappelle que, selon une jurisprudence constante, « la comparaison concernant le déroulement de carrière doit être faite avec d'autres salariés d'ancienneté comparable, c'est-à-dire engagés à une date voisine ou dans la même période » (cass soc. 24 octobre 2012, n° 11-12295 D ; cass. soc. 7 novembre 2018, n° 16-20759 D).

Faisant la synthèse de ces deux précisions, elle pose pour principe que, s'agissant du mécanisme de garantie d'évolution de la rémunération de certains représentants du personnel, « les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période. »

Cass. soc. 20 décembre 2023, n° 22-11676 FSBR

La preuve découlant de documents couverts par le secret médical doit être indispensable pour être recevable en justice

À quelles conditions un document de l'entreprise couvert par le secret médical peut-il être produit en justice par un salarié ? C'est la question à laquelle la Cour de cassation répond.

Elle indique que « la production en justice de documents couverts par le secret médical n'est justifiée que si elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi ».

En l'espèce, la salariée n'établissait pas que l'absence d'anonymisation des pièces et de la suppression des données permettant l'identification des patients était indispensable pour justifier des fonctions réellement exercées. Les juges du fond pouvaient donc conclure à l'irrecevabilité de ce mode de preuve.

Dès lors, les juges d'appel pouvaient juger le licenciement fondé sur une faute grave « au regard des conséquences relatives à la mise en cause de la responsabilité de l'employeur et de l'importance du secret médical ».

La Cour de cassation transpose ici, pour la première fois à notre connaissance, aux documents couverts par le secret médical, sa grille d'analyse pour juger de la recevabilité en justice d'une preuve illicite ou déloyale.

En conclusion, des documents produits devant le juge doivent en principe être anonymisés, ici pour protéger le secret médical, à moins que cela ne soit « indispensable » et « proportionné ».

Cass. soc. 20 décembre 2023, n° 21-20904 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