

Veille & Action - Février 2024

SOMMAIRE

I. Actualités	1	II. Etat des négociations	8
Précisions sur les droits à retraite complémentaire en cas de cumul emploi retraite.....	1	CCN des commerces de gros (3044)	8
Le conseil constitutionnel prend position sur les articles du code du travail relatifs aux congés payés	2	CCN de l'Import-Export (3100)	8
Reconversion des salariés exposés aux risques professionnels : trois arrêtés précisent sa mise en œuvre	3	CCN de la distribution des papiers cartons	8
Publication de la loi Immigration au JO	5	III. Jurisprudence	9
Le nouveau premier Ministre annonce les futurs chantiers sociaux	6	L'exception d'illégalité permet au salarié de contester les conditions légales de validité d'un accord collectif	9
Avantages en nature « véhicule électrique » : le montant de l'abattement est revalorisé pour 2024	7	Le salarié qui viole son obligation de non-concurrence perd définitivement son droit à contrepartie financière	9
Rappel sur le versement mobilité à Paris et dans la petite couronne : le taux augmente au 1er février 2024.....	7	Calcul de la participation : l'interdiction de contester le montant du bénéfice net certifié est conforme à la Constitution	10
		Pas de question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur le principe de parité des listes électorales.....	10
		11

I. Actualités

Précisions sur les droits à retraite complémentaire en cas de cumul emploi retraite

La réforme des retraites portée par la loi du 14 avril 2023 permet, depuis le 1er septembre 2023, le versement d'une seconde pension de retraite au titre des périodes de cumul emploi-retraite libéralisé dans le régime général. Conséquence de cette réforme : les partenaires sociaux ont aussi décidé, le 5 octobre 2023, l'ouverture de nouveaux droits à retraite dans le régime complémentaire AGIRC-ARRCO. Les conditions d'application de cette mesure sont commentées dans une circulaire AGIRC-ARRCO du 5 février 2024.

1) Nouveaux droits à retraite en cas de cumul emploi-retraite libéralisé

Rappelons que, jusqu'au 1er septembre 2023, le cumul emploi-retraite ne permettait pas d'obtenir des droits supplémentaires à retraite dans le régime général et dans le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO malgré le versement de cotisations (on parlait de « cristallisation de la pension »).

Pour inciter les assurés à poursuivre ou reprendre une activité salariée (cumuler emploi et retraite), le législateur a ouvert de nouveaux droits à retraite de base dans le cadre du cumul emploi-retraite libéralisé. Les partenaires sociaux, gestionnaires du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, ont décidé de faire de même.

2) Les conditions d'attribution d'une seconde retraite AGIRC-ARRCO

Le dispositif d'acquisition de nouveaux droits à retraite complémentaire dans le cadre du cumul emploi-retraite prend la forme de nouveaux points de retraite complémentaire.

Il suppose :

- que l'assuré est en situation de cumul emploi retraite libéralisé (ou total) dans le régime général ;
- qu'il a liquidé toutes ses pensions de retraite personnelles au titre des régimes légalement obligatoires (base et complémentaire, français et étrangers) ;
- qu'il remplit les conditions d'âge (de 62 à 64 ans selon la génération) et de durée d'assurance permettant le bénéfice d'une retraite de base à taux plein, ou qu'il ait atteint l'âge du taux plein automatique (67 ans).

3) Le calcul de la seconde retraite AGIRC-ARRCO

Les droits à retraite complémentaire sont ouverts au titre des périodes d'activité postérieures à la date d'effet de la première pension du régime de retraite de base. Ils ont pris effet au plus tôt le 1er janvier 2024 au titre de périodes d'activité postérieures au 31 décembre 2022.

Seules les cotisations assises sur la tranche 1 (jusqu'à une fois le plafond de la sécurité sociale) sont génératrices de droits. Les cotisations sur la tranche 2 (entre 1 et 8 plafonds) n'ouvrent pas droit à points de retraite complémentaire.

En outre, cette nouvelle retraite complémentaire est calculée en retenant les seuls points acquis en contrepartie de cotisations. En conséquence, les points acquis au titre de périodes non effectivement cotisées sont exclus du calcul de la retraite complémentaire (ex : incapacité de travail, activité partielle, chômage indemnisé).

Comme c'est le cas dans le régime de base, après liquidation de cette seconde pension, la reprise ou la poursuite d'une nouvelle activité ne pourra donner lieu à une troisième pension. En effet, les cotisations acquittées au titre des périodes d'activité postérieures à la seconde liquidation ne sont pas génératrices de droit.

Pour consulter la circulaire, cliquez [ici](#).

Le conseil constitutionnel prend position sur les articles du code du travail relatifs aux congés payés

Les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail, qui excluent l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, et limitent à un an la période d'acquisition de ces congés en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, sont conformes à la Constitution. C'est ce que décide le Conseil constitutionnel dans une réponse à une QPC le 8 février 2024.

Le Conseil constitutionnel a rendu, le jeudi 8 février 2024, une décision très attendue sur la délicate question des règles prévues par le code du travail concernant l'incidence des absences maladies en matière de congés payés. La Cour de cassation a en effet décidé, dans des arrêts du 13 septembre 2024, de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en la matière. Elle a ainsi écarté l'application des dispositions du code du travail soumises au Conseil constitutionnel en raison de leur non-conformité au droit de l'UE.

Dans sa décision du 8 février 2024, le Conseil constitutionnel a décidé, pour sa part, que ces dispositions légales sont conformes à la constitution. À l'occasion de cette QPC, le Conseil constitutionnel précise que « le principe d'un congé annuel payé est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés » Il est donc protégé par la Constitution.

Dans la décision QPC du 8 février 2024, la question posée au Conseil constitutionnel portait sur les dispositions du code du travail qui privent le salarié en arrêt maladie de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en arrêt pour maladie professionnelle d'acquiescer des congés au-delà d'un an. La salariée à l'origine de cette question soutenait que les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 méconnaissent le droit au repos ainsi que le principe d'égalité devant la loi.

1) Objectif du législateur

En adoptant les dispositions contestées, « le législateur a souhaité éviter que le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie résultant de son activité professionnelle et entraînant la suspension de son contrat de travail, ne perde de surcroît tout droit à congé payé au cours de cette période » constatent les Sages.

Au regard de cet objectif, « il était loisible au législateur d'assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans étendre le bénéfice d'une telle assimilation aux périodes d'absence pour cause de maladie non professionnelle ». Il lui était également « loisible de limiter cette mesure à une durée ininterrompue d'un an », estime le Conseil constitutionnel.

2) Respect du principe d'égalité

Quant à la méconnaissance du principe d'égalité, les Sages rappellent que ce dernier « ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ».

Tel est le cas ici : la maladie professionnelle et l'accident du travail, qui trouvent leur origine dans l'exécution même du contrat de travail, se distinguent des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié. Ainsi, au regard de l'objet de la loi, le législateur a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congé payé pour les salariés en arrêt maladie selon le motif de la suspension de leur contrat de travail.

Dès lors, « la différence de traitement résultant des dispositions contestées, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport avec l'objet de la loi ». Les dispositions contestées sont conformes à la Constitution.

3) Pour le législateur, la réforme du droit français s'impose toujours, avec un bémol

La décision du Conseil constitutionnel ne change rien à la nécessaire mise en conformité du droit français avec le droit européen relatif aux congés payés.

La décision du Conseil constitutionnel laisse cependant la porte ouverte au maintien d'un traitement différencié entre les AT/MP et les arrêts pour maladie non professionnelle dans les prochains textes en cours d'élaboration en la matière.

[Conseil constitutionnel, 8 février 2024, n° 2023-1079 QPC](#)

Reconversion des salariés exposés aux risques professionnels : trois arrêtés précisent sa mise en œuvre

Les salariés exposés aux risques professionnels couverts par le compte professionnel de prévention ou aux risques ergonomiques ont désormais accès à des dispositifs de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé, institués par la loi Retraite. Trois arrêtés du 30 janvier 2024 précisent leurs modalités de mise en œuvre.

La réforme des retraites entrée en vigueur le 1er septembre 2023, dans son volet « usure professionnelle », a institué deux dispositifs de reconversion professionnelle à destination des salariés exposés aux risques professionnels définis par la loi, afin de leur permettre d'accéder à un emploi non exposé.

- le premier dispositif vise les salariés exposés aux risques professionnels couverts par le compte professionnel de prévention (C2P), avec la création d'une nouvelle modalité d'utilisation du C2P ;
- le second dispositif vise les salariés exposés aux risques ergonomiques non couverts par le C2P (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques).

Le salarié doit remplir plusieurs conditions pour bénéficier du dispositif de reconversion. Il doit notamment avoir travaillé pendant une certaine durée dans un métier identifié dans la cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques. En outre, l'employeur doit donner son autorisation expresse au congé de reconversion, accompagnée de son accord relatif au co-financement.

- 1) Reconversion via la mobilisation du C2P : contenu du dossier de demande de prise en charge adressé à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR)

Un premier arrêté du 30 janvier 2024 fixe les informations à fournir par le salarié dans son dossier de demande de prise en charge financière de son projet de reconversion professionnelle adressé à la CPIR.

Il liste également les documents qui doivent être joints au dossier, lesquels doivent permettre à la CPIR d'apprécier la validité du projet de reconversion. Ceux-ci comprennent notamment :

- la copie de l'attestation de points mobilisables sur le C2P ;
- la confirmation de co-financement en cas de mobilisation de financements complémentaires par le salarié (ex. : Opco, région...) ;
- l'attestation d'accompagnement préalable du salarié par un conseiller en évolution professionnelle ;
- l'autorisation d'absence du salarié établie par l'employeur si la formation est suivie pendant le temps de travail ;
- le RIB de l'employeur lorsque celui-ci verse la rémunération du salarié qui suit sa formation sur le temps de travail, afin d'en obtenir le remboursement par la CPIR ;
- une attestation sur l'honneur de l'employeur de l'effectif de l'entreprise, si la CPIR n'y a pas accès (rappelons que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent demander le remboursement de la rémunération versée au salarié sous forme d'avances ;).

Des documents complémentaires sont par ailleurs demandés lorsque le salarié sollicite un complément de financement pour financer son projet de reconversion en raison de l'insuffisance de ses points de C2P.

Pour accéder au document, cliquez [ici](#).

- 2) Reconversion financée par le FIPU : montant du co-financement de l'employeur et composition du dossier de demande de prise en charge

Un deuxième arrêté du 30 janvier 2024 fixe le montant du co-financement obligatoire de l'employeur dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle sollicité par un salarié exposé aux risques ergonomiques et financé par le FIPU.

Ainsi, le co-financement assuré par l'employeur doit être au moins égal à 5 % des coûts pédagogiques validés par la CPIR.

Enfin, un troisième arrêté du 30 janvier 2024 précise la composition du dossier de demande de prise en charge financière adressé par le salarié à la CPIR.

Il s'agit du même dossier que celui adressé pour une demande de projet de transition professionnelle classique via le CPF de transition, avec quelques compléments.

Afin de permettre à la CPIR d'apprécier la condition d'ancienneté du salarié dans un métier relevant de la cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, celle-ci peut, en cas de doute, demander au salarié ou à ses employeurs toute pièce permettant de justifier du lien entre l'emploi occupé et l'exposition à un ou des risques ergonomiques. La CPIR évalue la réalité de l'exposition du salarié en se fondant sur les pièces de la demande de prise en charge.

Pour consulter le document, cliquez [ici](#).

Publication de la loi Immigration au JO

La loi « Immigration et Intégration » a été publiée au Journal officiel du 27 janvier 2024. Son volet relatif au travail des étrangers, qui intéresse directement les employeurs, n'a pas subi la censure du Conseil constitutionnel. Il comprend toute une série de mesures portant notamment sur la régularisation des étrangers employés dans un « métier en tension », la mise en place d'une nouvelle amende administrative en cas d'emploi irrégulier d'un travailleur étranger et l'implication des entreprises dans l'apprentissage du français par les étrangers.

1) Procédure de régularisation dans des « métiers en tension » jusqu'à la fin 2026

La loi institue un dispositif temporaire de régularisation des travailleurs étrangers en situation irrégulière employés dans des métiers en tension, qui sera mis en œuvre jusqu'au 31 décembre 2026.

Ainsi, un étranger en situation irrégulière pourra 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 comme salarié 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 caractérisés par des difficultés de recrutement » (qui sera actualisée au moins une fois par an) et toujours occuper un tel métier au moment de sa demande ;
- justifier d'une période de résidence ininterrompue d'au moins 3 années en France.

Néanmoins, ces conditions ne sont pas opposables au préfet, qui demeure libre de faire droit ou non à la demande de carte de séjour, y compris si le travailleur étranger satisfait à ces conditions.

Par ailleurs, aucune carte de séjour ne sera délivrée à un étranger ayant fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Enfin, ce n'est qu'une fois la réalité de l'activité de l'étranger vérifiée que la délivrance de la carte entraînera celle de l'autorisation de travail, matérialisée par un document sécurisé. À cet égard, l'autorité administrative peut vérifier « par tout moyen » la réalité de l'activité du travailleur étranger.

2) Du nouveau sur les sanctions encourues en cas d'emploi d'étrangers sans titre de travail

Jusqu'à présent, un employeur qui employait un travailleur étranger sans titre de travail devait verser à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) une contribution spéciale, ainsi qu'une contribution forfaitaire représentative des frais d'éloignement du territoire français de l'étranger concerné lorsque celui-ci était par ailleurs en situation de séjour irrégulier.

La loi supprime ces contributions, au profit d'une nouvelle amende administrative.

Cette amende peut être infligée 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.

Son montant est fixé par le ministre 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.

L'amende est au plus égale à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti (soit à titre indicatif un maximum de 20 750 € en 2024) par travailleur étranger concerné. Elle peut être majorée en cas de réitération avec dans ce cas un maximum de 15 000 fois le minimum garanti (soit des montants comparables à ceux de l'ancienne contribution spéciale).

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 passe de 15 000 € à 30 000 € par travailleur étranger concerné et son champ d'application est 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.

Lorsque l'employeur se voit infliger à la fois l'amende administrative et l'amende pénale, le montant global des amendes prononcées ne dépasse pas le maximum légal le plus élevé des sanctions encourues.

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

La loi prévoit plusieurs mesures pour organiser la contribution des entreprises 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, il sera possible d'inclure 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 pourront suivre leur formation sur leur temps de travail, dans la limite d'une durée également à fixer par décret.

Ce temps de formation constitue du temps de travail effectif et la rémunération du salarié est 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, bénéficieront d'une autorisation d'absence de droit, dans la limite d'une durée fixée par décret.

Le nouveau premier Ministre annonce les futurs chantiers sociaux

Dans son discours de politique générale prononcé à l'Assemblée nationale le 30 janvier 2024, le Premier ministre, Gabriel Attal, a affirmé que sa priorité était de favoriser le travail. Parmi les chantiers sociaux à venir, une nouvelle réforme du droit du travail annoncée après l'été 2024, en particulier pour « simplifier le quotidien » des TPE/PME, des mesures pour faire évoluer le système d'aides et d'exonérations centré autour du SMIC et un nouveau congé de naissance en lieu et place du congé parental.

1) Nouvelle réforme du droit du travail après l'été 2024 pour soutenir les TPE/PME

Dans son discours, Gabriel Attal a précisé qu'il souhaitait « alléger le fardeau des règles et des normes qui pèsent sur ceux qui créent nos TPE et nos PME ».

Une nouvelle étape de la réforme du droit du travail sera ainsi lancée après l'été 2024, avec comme objectif de « libérer les énergies de nos TPE et PME, simplifier considérablement leur quotidien et leur permettre de négocier certaines règles directement, entreprise par entreprise ».

2) SMIC : lutte contre la « smicardisation » et pression sur les branches

Le Premier ministre a indiqué qu'il souhaitait « désmicardiser la France ».

À ce titre, soulignant qu'avec l'augmentation du SMIC du 1er janvier 2024, un nombre récemment accru de branches professionnelles restent en dessous du SMIC, il a indiqué, qu'il allait « poursuivre et amplifier la mobilisation » pour que « les branches professionnelles qui continuent à rémunérer en dessous du SMIC remontent ces rémunérations ».

Et le Premier ministre a ajouté « n'exclure aucune mesure pour y parvenir », ce qui fait penser à la mesure envisagée par sa prédécesseuse à Matignon, à savoir le calcul des exonérations de cotisations non pas sur la base du SMIC, mais sur la base du minima de branche, par hypothèse inférieur au SMIC.

3) Transformation du congé parental en un nouveau congé de naissance

Pour rappel, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année peut bénéficier, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation prenant fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

Sauf si le congé est pris à temps partiel, le bénéficiaire n'est pas rémunéré. Il perçoit seulement la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée par la caisse d'allocations familiales.

L'exécutif considère que le congé parental actuel est insatisfaisant, en raison de la perte de revenus qu'engendre sa prise et de son inégale répartition dans le couple puisqu'il est le plus souvent pris par la mère, ce qui selon le Premier ministre, « éloigne durablement les femmes de l'emploi ».

Le nouveau congé de naissance, d'une durée maximum de 6 mois, sera mieux rémunéré que son prédécesseur et pourra être réparti entre les deux parents.

4) Création du compte épargne-temps universel

Gabriel Attal a assuré vouloir poursuivre la mise en œuvre d'un « compte épargne-temps universel », promesse du candidat Emmanuel Macron lors de la dernière campagne présidentielle.

Le chef du gouvernement a rappelé que l'idée était de « permettre à ceux qui le souhaitent de travailler beaucoup plus à certains moments de leur vie où ils le peuvent » et « moins à d'autres moments de leur vie, pour développer un projet, s'occuper de leur famille ou d'un proche qui en a besoin ».

Cette mesure fait partie des thématiques de la négociation en cours entre les partenaires sociaux.

Avantages en nature « véhicule électrique » : le montant de l'abattement est revalorisé pour 2024

Le BOSS a diffusé le montant maximum de l'abattement applicable en 2024 pour le calcul de l'avantage en nature lié à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique. Il s'élève à 1 964,90 €.

Pour mémoire, la réglementation sur les avantages en nature prévoit, pour l'heure jusqu'à la fin 2024, un régime social de faveur pour les avantages en nature « véhicule électrique ».

En effet, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature (amortissement de l'achat du véhicule, assurance et frais d'entretien, ou coût global annuel de la location, etc.) doivent, quel que soit le mode d'évaluation retenu (au réel ou forfait) :

- ne pas tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ;
- et être évaluées après application d'un abattement de 50 %, dans une certaine limite.

Le BOSS indique que cette limite passe à 1 964,90 € au 1er janvier 2024 (au lieu de 1 800 €)

Par ailleurs, l'avantage en nature constitué par la mise à disposition, au domicile du salarié, d'une borne de recharge pour véhicule électrique qui n'est pas restituée à la fin du contrat de travail est évalué à 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour son achat et son installation, dans la limite d'un montant, qui passe de 1 000 € à 1 025 € en 2024.

Pour une borne ayant plus de 5 ans, ces plafonds sont respectivement portés à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et à 1 537,50 €.

Actualité BOSS du 22 janvier 2024 ; BOSS, Avantage en nature, §§ 800 et 811

Rappel sur le versement mobilité à Paris et dans la petite couronne : le taux augmente au 1er février 2024

Le réseau des URSSAF rappelle que le taux effectif du versement mobilité augmente de 0,25 point dès le 1er février 2024 à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

La loi de finances pour 2024 a relevé de 0,25 point le taux plafond applicable à Paris et dans les trois départements de la petite couronne. Le jour même de la publication de la loi de finances au JO, le 30 décembre 2023, le conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités a voté une délibération augmentant le taux effectif du versement mobilité à Paris et dans la petite couronne au niveau du taux maximum autorisé par la loi.

Ainsi, dès le 1er février 2024, le taux effectif passe à 3,20 % (au lieu de 2,95 %) à Paris et dans les communes des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**

- Salaires minima 2024
- Révision des classifications

- **Négociations à venir :**

- Dispositif d'intéressement de branche « clé en main »
- Négociation sur les métiers soumis aux facteurs de risque ergonomiques

- **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 24 janvier 2024 relatif au CQP commercial itinérant clientèle professionnelle (**qui remplace le CQP vendeur itinérant**), avec un positionnement au niveau IV échelon 2 à l'obtention du CQP et au niveau V échelon 1 après 6 mois, au plus tard, d'exercice effectif de l'emploi visé par le CQP, a été signé par tous les syndicats.

Les prochaines réunions paritaires se tiendront le 26 février et le 18 mars 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 28 mars 2024

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**

- Salaires minima

- **Négociation à venir :**

- Formation professionnelle

- **Accord signé 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 tous les syndicats.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 21 mars 2024.

III. Jurisprudence

L'exception d'illégalité permet au salarié de contester les conditions légales de validité d'un accord collectif

Dans cette affaire, un salarié conteste un accord d'aménagement du temps de travail près de 6 ans après son adoption.

Pour contester un accord collectif, il faut en règle générale agir dans les 2 mois suivant sa publication dans la base de données nationale (ou, si l'action est intentée par un syndicat, dans les 2 mois la notification de l'accord d'entreprise pour les syndicats représentatifs disposant d'une section syndicale dans l'entreprise). Ce délai ayant largement expiré, le salarié avait choisi la voie toute particulière de l'exception d'illégalité, qui, elle, échappe au délai de 2 mois.

La Cour de cassation estime que l'exception d'illégalité interdit au salarié d'invoquer « un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu ».

En revanche, il peut invoquer « le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires, telles que prévues, pour les accords d'entreprise ou d'établissement, par les articles L. 2232-12 à L. 2232-14 du code du travail. »

Dans cette affaire, le salarié soutenait justement que les DS n'avaient pas de mandat valable, de sorte qu'ils n'étaient pas habilités à signer un accord collectif. Un tel motif entrait donc bien dans le champ de l'exception d'illégalité, de sorte que l'action du salarié était recevable.

En l'occurrence, au jour de la conclusion de l'accord collectif (1er juillet 2010), la règle selon laquelle les élections professionnelles mettaient fin au mandat n'avait été posée que pour les représentants syndicaux au comité d'entreprise (arrêt du 10 mars). Ce n'est qu'en septembre 2010, donc après la conclusion de l'accord collectif, que la Cour de cassation avait transposé cette règle aux délégués syndicaux.

Par conséquent, lors de la conclusion de l'accord, le mandat des DS n'avait pu prendre fin du seul fait qu'il n'avait pas été « redésignés » à la suite des élections professionnelles, cette règle n'étant pas encore en vigueur. Et, en tout état de cause, ces nouveaux mandats, même implicites, n'avaient pas été contestés dans les 15 jours.

L'accord collectif était donc valable et, dans ces conditions, le salarié ne pouvait pas remettre en cause l'organisation de son travail sur 13 semaines, telle qu'elle résultait de cet accord.

Cass. soc. 31 janvier 2024, n° 22-11770 FSBR

Le salarié qui viole son obligation de non-concurrence perd définitivement son droit à contrepartie financière

Un cadre technico-commercial d'une entreprise de location de matériel de travaux publics avait démissionné le 11 janvier 2018. Alors qu'il se trouvait assujéti à une obligation de non-concurrence pour une durée de 24 mois, l'intéressé avait conclu un contrat de travail avec une entreprise concurrente dès le 5 février 2018, pour une entrée en fonction le 1er mars.

Informé de la situation, l'ancien employeur avait cessé de verser la contrepartie financière à la clause de non-concurrence et saisi le conseil de prud'hommes afin qu'il soit fait interdiction au salarié de poursuivre cette activité concurrente. Il sollicitait également le remboursement des sommes déjà versées au titre de la contrepartie financière.

En tout état de cause, le salarié avait cessé de travailler pour l'entreprise concurrente le 31 août 2021. Le salarié ayant cessé son activité concurrente, il réclamait pour sa part la reprise du versement de la contrepartie financière.

La Cour de cassation estime que « la violation de la clause de non-concurrence ne permet plus au salarié de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière de cette clause, même après la cessation de sa violation ».

En d'autres termes, l'obligation de non-concurrence n'est pas un engagement donc on peut s'affranchir ponctuellement, au gré des opportunités professionnelles. Sa violation entraîne des conséquences et elles sont définitives.

Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-20926 FB

Calcul de la participation : l'interdiction de contester le montant du bénéfice net certifié est conforme à la Constitution

Le Code du travail circonscrit les litiges en matière de participation aux résultats de l'entreprise. Lors de ces contentieux, il n'est pas possible de remettre en cause les attestations d'inspecteurs des impôts ou de commissaires aux comptes (CAC) établissant le montant du bénéfice net et des capitaux propres de l'entreprise.

L'impossibilité de contester les attestations a été considérée comme une règle d'ordre public absolu par la Cour de cassation.

Au mois d'octobre 2023, sur la base d'un recours intenté par des syndicats, la Cour de cassation a transmis au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) à propos de cette interdiction posée par l'article L. 3326-1, al. 1 du code du travail de contester, à l'occasion d'un litige sur la participation, les montants figurant sur l'attestation établie par le CAC ou l'inspecteur des impôts.

Pour le Conseil constitutionnel, les dispositions de l'article L. 3326-1, al. 1 du code du travail ne portent pas une atteinte disproportionnée au droit à un recours juridictionnel effectif et sont en conséquence conformes à la Constitution.

Pour fonder sa décision, celui-ci tient un raisonnement en deux points.

- D'une part, l'attestation vise seulement à garantir la concordance entre le montant du bénéfice net et des capitaux propres déclarés à l'administration fiscale et celui utilisé par l'entreprise pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

Pour le Conseil, les dispositions du code du travail poursuivent un objectif d'intérêt général en évitant que les montants déclarés par l'entreprise et vérifiés par l'administration fiscale, sous le contrôle du juge de l'impôt, puissent être remis en cause, devant le juge de la participation, par des tiers à la procédure d'établissement de l'impôt ;

- D'autre part, l'administration fiscale, qui contrôle les déclarations effectuées pour l'établissement des impôts, peut, le cas échéant sur la base de renseignements portés à sa connaissance par un tiers, contester et faire rectifier les montants déclarés par l'entreprise au titre du bénéfice net ou des capitaux propres, notamment en cas de fraude ou d'abus de droit liés à des actes de gestion.

Dans ce cas, une attestation rectificative est établie aux fins de procéder à un nouveau calcul du montant de la réserve spéciale de participation.

Au regard de la décision rendue par le Conseil constitutionnel, il n'y a pas d'impératif pour le législateur à modifier l'article L. 3326-1, al.1 du code du travail.

C. constit., décision 2023-1077 QPC du 24 janvier 2024

Pas de question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur le principe de parité des listes électorales

Les listes de candidats présentées par les organisations syndicales dans chaque collège doivent représenter la proportion d'hommes et de femmes dans le collège considéré, au premier comme, le cas échéant, au second tour.

Cette règle est d'ordre public.

La Cour de cassation a décidé que l'obligation de présenter des listes représentant la proportion de femmes et d'hommes dans le collège ne concerne pas les candidatures libres du second tour (cass. soc. 25 novembre 2020, n° 19-60222 FSBI).

C'est justement cette différence de traitement entre les organisations syndicales et les candidats libres qui a fait l'objet d'une demande de QPC devant la Cour de cassation.

La Cour de cassation rejette la demande, la question n'est donc pas présentée au Conseil constitutionnel.

Elle précise que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité de traitement pour des raisons d'intérêt général, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Or, les organisations syndicales qui bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats au premier tour ne sont pas dans la même situation, au regard de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, que les salariés qui présentent des candidatures libres uniquement au second tour des élections professionnelles.

En d'autres termes, si inégalité il y a, elle est justifiée par le fait que les syndicats et les candidats libres ne sont pas dans la même situation au second tour.

Cass. soc. 17 janvier 2024, n° 23-40014 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