Veille et Action

SOCIAL

Confédération des Grossistes de France

Le département social de la CGF sera fermé du 1er au 22 août inclus

Veille & Action - Juillet 2025

SOMMAIRE

I. Actualités 1

Adoption du projet de loi sur les seniors et le dialogue social en commission mixte paritaire (CMP) 1

Le Sénat adopte la proposition de loi autorisant le travail le 1er mai dans certains établissements 4

La loi renforçant les droits des salariés engagés dans un projet parental par procréation médicale assistée (PMA) ou adoption est publiée au JO 4

Financement de l'apprentissage : quels sont les contrats visés par le reste à charge « employeur » et la minoration « formation à distance » à partir du 1er juillet 2025 ? 5

Rappel sur le formulaire arrêt de travail : le formulaire sécurisé devient obligatoire avec une période de tolérance jusqu'au 1er septembre 2025 7

II. Etat des négociations 7

CCN des commerces de gros (3044) 7

CCN de l'Import-Export (3100) 8

CCN de la distribution des papiers cartons 8

III. Jurisprudence 9

Un salarié en arrêt maladie qui séjourne à l'étranger peut-il percevoir des IJSS au titre de cette période ? 9

Sanction disciplinaire : deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) sur l'absence de notification au salarié de son droit de se taire au cours de l'entretien préalable transmises au Conseil constitutionnel 10

Accord collectif sur le CSE : les syndicats ont une très grande marge de manœuvre pour adapter le CSE et le droit syndical à l'entreprise (première partie) 11

Accord collectif sur le CSE : les syndicats ont une très grande marge de manœuvre pour adapter le CSE et le droit syndical à l'entreprise (seconde partie) 12

..... 12

I. Actualités

Adoption du projet de loi sur les seniors et le dialogue social en commission mixte paritaire (CMP)

Après les premières lectures du Sénat et de l'Assemblée nationale, le projet de loi visant à transposer les accords seniors, dialogue social et transitions professionnelles est passé devant une commission mixte paritaire, où un accord sur un texte de compromis a été trouvé le 8 juillet. Le Sénat a adopté ce texte dans la foulée le 10 juillet, mais il faudra attendre la rentrée pour que les députés votent à leur tour le texte élaboré en CMP et que le projet de loi soit définitivement adopté.

Le projet de loi transposant les deux ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors et l'évolution du dialogue social a été adopté en premières lectures successivement :

- par le Sénat le 4 juin 2025 ;
- puis le 3 juillet par l'Assemblée nationale, qui a au passage intégré au projet de loi un troisième ANI, celui relatif aux transitions et reconversions professionnelles conclu par les partenaires sociaux le 25 juin

La procédure accélérée ayant été engagée, le projet de loi est passé devant une commission mixte paritaire (CMP), qui est parvenue, le 8 juillet, à une version de compromis.

Le Sénat a adopté ce texte dès le 10 juillet, mais le vote des députés, et donc l'adoption définitive du texte, sont finalement attendus pour la rentrée parlementaire, donc en septembre 2025 (s'il y a une nouvelle session extraordinaire) ou en octobre.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des principales dispositions et nouveautés :

1) Le contrat de valorisation de l'expérience

Le projet de loi prévoit la création d'un nouveau type de contrat de travail à durée indéterminée (CDI), à titre expérimental, le « contrat de valorisation de l'expérience », qui pourra être conclu pendant une période de 5 ans après sa promulgation. En fonction de la date à laquelle la loi sera publiée, l'expérimentation devrait démarrer fin septembre ou début octobre 2025, et se poursuivre jusqu'en septembre/octobre 2030.

Une entreprise pourra recourir au « contrat de valorisation de l'expérience » pour recruter une personne répondant à l'ensemble des conditions suivantes au moment de son embauche :

- avoir au moins 60 ans (ou l'âge fixé par une convention ou un accord de branche étendu dans une fourchette allant de 57 à 60 ans) ;
- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail ;
- ne pas pouvoir encore bénéficier d'une pension de retraite à taux plein de droit propre ;
- ne pas avoir été employé par l'entreprise (ou dans une entreprise appartenant au même groupe) au cours des 6 mois précédents.

Le cas échéant, une convention ou un accord de branche étendu pourra préciser les missions devant être exercées dans le cadre de ce contrat.

Lors de la signature du contrat de valorisation de l'expérience, le salarié devra remettre à l'employeur un document transmis par l'Assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il remplira, le cas échéant, les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Si cette date est ultérieurement réévaluée, le salarié devra en informer son employeur et lui transmettre une version actualisée de ce document.

L'employeur pourra mettre à la retraite un salarié qu'il emploie sous contrat de valorisation de l'expérience, sans avoir à recueillir son accord, à partir du moment où l'intéressé répond à l'une des conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (compris entre 62 et 64 ans selon l'année de naissance) et disposer de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein ;
- ou avoir atteint l'âge légal d'attribution du taux plein automatique.

L'employeur devra respecter un délai de préavis identique à celui prévu en cas de licenciement et verser au salarié une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur qui met un salarié à la retraite est en principe redevable d'une contribution patronale de 30 % due sur la fraction d'indemnité de mise à la retraite exonérée de cotisations de sécurité sociale (assujettie ou non à CSG/CRDS). En cas de la mise à la retraite d'un salarié embauché sous contrat de valorisation de l'expérience, l'employeur sera exonéré de cette contribution patronale sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite versée au salarié.

Cette exonération est prévue pour une durée de 3 ans suivant la publication de la loi.

2) Remplacement de l'entretien professionnel par l'entretien de parcours professionnel

L'entretien professionnel, actuellement organisé tous les 2 ans, avec un état des lieux réalisé tous les 6 ans, sera rénové et renommé « entretien de parcours professionnel ». Son contenu sera enrichi et sa périodicité modifiée dans l'objectif d'en faire un véritable outil de gestion de carrière du salarié.

Confédération des Grossistes de France

L'entretien de parcours professionnel devra être organisé dès la première année de l'arrivée du salarié dans l'entreprise. Ainsi, lors de son embauche, le salarié sera informé qu'il bénéficiera d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

La périodicité de principe du nouvel entretien de parcours professionnel est fixée à 4 ans.
Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche pourra retenir une autre périodicité des entretiens, sans pouvoir être supérieure à 4 ans.

Ainsi, tous les 4 ans dans la même entreprise (ou autre périodicité retenue par accord collectif), le salarié bénéficiera d'un entretien de parcours professionnel au cours duquel seront abordés les sujets suivants :

- les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- ses souhaits d'évolution professionnelle, avec la possibilité d'envisager une reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle (CPF de transition), un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié pourra préparer l'entretien avec l'appui du conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'employeur avec l'appui de son opérateur de compétences (OPCO).
L'employeur pourra aussi être accompagné par un organisme externe si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

L'entretien qui doit permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sera organisé tous les 8 ans (au bout de 8 ans dans la même entreprise). Toutefois, pour un nouveau salarié, le premier état des lieux après l'embauche pourra être réalisé 7 ans après l'entretien de la première année d'embauche.

Cet entretien d'état des lieux devra permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 8 dernières années des entretiens de parcours professionnels (périodiques, au retour de certaines périodes) et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Afin d'anticiper le maintien en emploi du salarié en fin de carrière, l'entretien de parcours professionnel sera articulé avec la visite médicale de mi-carrière. Cette visite médicale de mi-carrière devra être suivie, dans les deux mois, d'un entretien de parcours professionnel.

Lors de cet entretien, les mesures le cas échéant proposées par le médecin du travail lors de la visite de mi-carrière devront être évoquées. L'entretien devra aussi porter sur son contenu habituel et s'il y a lieu, sur l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Enfin, lors du premier entretien de parcours professionnel qui interviendra dans les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié, il faudra aborder, en plus des sujets habituels, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

3) Négociations obligatoires en branche et en entreprise

La CMP n'a pas conservé les évolutions votées par les députés contre l'avis du gouvernement, visant à faire de la santé au travail, de la prévention des risques professionnels, ainsi que de l'organisation et des conditions de travail, des thèmes obligatoires des négociations d'entreprise et de branche sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés. Ces thèmes redeviennent donc facultatifs.

Confédération des Grossistes de France

En revanche, la CMP maintient les modalités de management (et non plus de gestion) du personnel parmi les thèmes facultatifs de ces négociations.

Un « point sur » détaillé dédié à la présentation de la loi vous sera envoyé.

Le Sénat adopte la proposition de loi autorisant le travail le 1er mai dans certains établissements

Le 3 juillet 2025, le Sénat a modifié et adopté en première lecture la proposition de loi qui vise à permettre aux salariés de certains établissements et services de travailler le 1er mai. Cette proposition de loi avait été déposée le 25 avril dernier, en réaction à des amendes prononcées à l'encontre de boulangeries qui avaient ouvert le 1er mai 2024 après la remise en cause d'une ancienne tolérance.

En principe, le 1er mai est un jour férié chômé. Seuls peuvent faire travailler les salariés le 1er mai « les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail ».

Mais le Code du travail ne donne pas de liste des établissements et services susceptibles de bénéficier de cette exception.

Le ministère du Travail avait pour sa part précisé que les établissements susceptibles d'ouvrir le 1er mai étaient a priori ceux qui avaient le droit d'accorder le repos hebdomadaire par roulement (rép. Michel n° 31661, JO 30 juin 1980, AN quest. p. 2806 ; c. trav. art. R. 3132-5).

Mais une série d'amendes infligées à des boulangeries qui avaient employé des salariés le 1er mai 2024 a conduit deux sénateurs à déposer au Sénat une proposition de loi « visant à permettre aux salariés de certains établissements et services de travailler le 1er mai ».

La proposition de loi adoptée par le Sénat prévoit les dispositions suivantes :

a) à l'heure actuelle, le code du travail autorise le travail le 1er mai uniquement « dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail ».
Pourraient également occuper des salariés le 1er mai :

- les établissements assurant, à titre principal, la fabrication ou la préparation de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- les autres établissements dont l'activité exclusive est la vente de produits alimentaires au détail ;
- les établissements exerçant, à titre principal, une activité de vente de fleurs naturelles qui permet de répondre à un besoin du public lié à un usage traditionnel propre au 1er mai ;
- les établissements exerçant, à titre principal, une activité culturelle.

Les catégories d'établissements concernées seraient déterminées par un décret.

b) seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur pourraient travailler le 1er mai. Le salarié qui refuserait de travailler ce jour-là ne pourrait pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. En outre, son refus, ne constituerait pas une faute ou un motif de licenciement.

NB : cette disposition ne viserait que les nouveaux établissements concernés par le travail le 1er mai et non pas les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

La loi renforçant les droits des salariés engagés dans un projet parental par procréation médicale assistée (PMA) ou adoption est publiée au JO

La loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail est parue au Journal officiel du 1er juillet 2025. Elle étend plusieurs mesures protectrices et autorisations d'absence aux salariés hommes engagés dans un parcours de PMA et aux salariés (femmes, hommes) engagés dans une procédure d'adoption.

1) PMA, parcours d'adoption : meilleure protection des salariés concernés

La loi élargit aux salariés hommes engagés dans un projet parental d'une assistance médicale à la procréation (PMA), et aux salariés hommes ou femmes engagés dans une adoption le bénéfice de plusieurs mesures

Confédération des Syndicats de France

protectrices de la relation de travail, jusqu'à présent uniquement prévues pour les femmes bénéficiant d'un parcours de PMA.

Pour rappel, les mesures protectrices concernées sont les suivantes :

- interdiction de publier une offre d'emploi, de refuser d'embaucher, de prononcer une mutation, de résilier ou ne pas renouveler un contrat de travail, ou encore de prendre toute décision en matière de rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle ou mutation sur le fondement du sexe, de la grossesse ou de la situation de famille ;
- interdiction de prendre en compte la situation du salarié pour refuser de l'embaucher ou rompre son contrat au cours d'une période d'essai et de rechercher ou faire rechercher des infos concernant son état ;
- droit pour le/la salarié(e) ou un(e) candidat(e) de ne pas révéler sa situation ;
- aménagement de la charge de la preuve.

2) Extension des autorisations d'absence liées à une PMA

Par ailleurs, les autorisations d'absence à laquelle avaient jusqu'à présent droit les femmes salariées bénéficiant d'une PMA pour recevoir les actes médicaux nécessaires sont étendues aux hommes salariés bénéficiant d'une PMA.

De même, les autorisations d'absence dont bénéficient le conjoint, partenaire pacsé ou concubin d'une femme en parcours PMA pour l'accompagner à 3 des examens nécessaires sont étendues aux conjointes, partenaires pacsées ou concubines des hommes concernés par ce type de traitement.

Ces règles sont applicables à compter du 2 juillet 2025.

Pour rappel, ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour calculer les droits à congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

3) Nouvelles autorisations d'absence liées à un parcours d'adoption

Enfin, la loi ouvre le droit de s'absenter aux salariés engagés dans une démarche d'adoption afin de se présenter aux entretiens obligatoires pour obtenir l'agrément requis. Un décret doit fixer le nombre maximal de ces autorisations d'absence.

Bien que la loi entre en vigueur le 2 juillet 2025, ce volet de la loi ne sera à notre sens effectif qu'une fois paru ce décret d'application.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour calculer les droits à congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

Loi 2025-595 du 30 juin 2025, JO 1er juillet

Financement de l'apprentissage : quels sont les contrats visés par le reste à charge « employeur » et la minoration « formation à distance » à partir du 1er juillet 2025 ?

Le 30 avril 2025, le ministère du Travail avait annoncé lors d'une conférence de presse les mesures qui allaient être prises afin de diminuer le coût du financement de l'apprentissage pour les pouvoirs publics. C'est chose faite avec la publication de deux décrets rendant applicables au 1er juillet 2025 deux changements dont les bases ont été posées par la loi de finances pour 2025 : un reste à charge « employeur » de 750 € pour les formations Bac + 3 ou au-delà et une diminution du financement des formations à distance.

1) Reste à charge de 750 € pour les formations de niveau 6 (Bac + 3) et au-delà

Le premier décret introduit un reste à charge obligatoire pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle au moins égal au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, à savoir Bac + 3 et au-delà.

Pour chaque contrat visant ce niveau de formation conclu à compter du 1er juillet 2025, **la prise en charge par l'OPCO est minorée d'une somme forfaitaire de 750 €, ce montant étant désormais supporté par l'employeur**.

Confédération des Grossistes de France

En cas de rupture du contrat au cours des 45 premiers jours en entreprise, durant lesquels l'employeur ou l'apprenti peut librement rompre le contrat, la participation de l'employeur est fixée, dans la limite de 750 €, à 50 % du montant payé par l'OPCO au CFA, retenu au prorata temporis du nombre de jours effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Enfin, **en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un autre employeur susceptible de permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation, le montant de la participation forfaitaire laissée à la charge de ce nouvel employeur est de 200 €.**
Le CFA facture l'employeur de son reste à charge à l'issue de la période durant laquelle l'employeur et le salarié peuvent chacun librement mettre fin au contrat d'apprentissage, à savoir après les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise.

2) Apprentissage à distance : minoration de la prise en charge par l'OPCO

Le code du travail prévoit que les enseignements dispensés pendant le temps de travail par un CFA ou une section d'apprentissage peuvent être réalisés en tout ou partie à distance, sous réserve qu'un suivi et un accompagnement particuliers soient mis en œuvre.
Le second décret prévoit que l'OPCO minore de 20 % le niveau de prise en charge lorsque les actions de formation théoriques sont effectuées à distance pour au moins à 80 % de leur durée.

Une garantie « plancher » est prévue : le niveau de prise en charge versé par l'OPCO après application de la minoration ne peut pas être inférieur à 4 000 € .
Cette mesure concerne les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2025.

Le décret prévoit que, par exception, la minoration n'est pas appliquée lorsque tous les CFA préparant à la certification dispensent les enseignements à distance pour au moins 80 % de leur durée totale. Cette dérogation entrera en vigueur en même temps qu'un arrêté à paraître, et au plus tard le 30 novembre 2025.

Cet arrêté doit en effet lister, sur proposition de France compétences, la liste des certifications auxquelles la minoration n'est pas appliquée. Pour ce faire, le décret prévoit que les CFA doivent informer chaque année France compétences des actions de formation qu'ils réalisent pour au moins 80 % de leur durée à distance.

3) Mesures concernant le versement par les OPCO des niveaux de prise en charge aux CFA

Le premier décret modifie en outre les modalités de versement par les opérateurs de compétence (OPCO) aux CFA des niveaux de prise en charge annuels des contrats d'apprentissage.

Vous trouverez ci-dessous un tableau synthétique sur ce point :

Versement du montant du NPEC par l'OPCO au CFA (hors cas particuliers)

• Ce tableau synthétise les échéances de versement du montant du niveau de prise en charge (NPEC) pour une année d'exécution du contrat, à proratiser en cas d'année incomplète : pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2025, chaque mois commencé est dû. Pour ceux conclus à partir du 1er juillet 2025, au prorata du nombre de jours effectués (donc un mois entamé n'est dû qu'au prorata).
• Pour les contrats d'une durée supérieure à 1 an, ce calendrier se répète pour le NPEC dû au titre de chaque année, selon les modalités indiquées ci-dessous.

	Contrat d'une durée ≥ 1 an		Contrat d'une durée < 1 an	
	Contrat conclu jusqu'au 30.06.2025	Contrat conclu à partir du 01.07.2025	Contrat conclu jusqu'au 30.06.2025	Contrat conclu à partir du 01.07.2025
Fraction 1	Acompte de 40 % du NPEC (1)	Acompte de 40 % du NPEC (1) (2)	Acompte de 50 % du NPEC (1)	Acompte de 50 % du NPEC (1) (2)
Fraction 2	Acompte de 30 % du NPEC (3)	Acompte de 30 % du NPEC (4)	Solde à la fin du contrat	Solde (7)
Fraction 3	Solde de 30 % (5)	Acompte de 20 % du NPEC (6)		
Fraction 4	-	Solde de 10 % (7)		

Coordination des Organismes de France

(1) Dans les 30 jours après réception par l'OPCO d'une facture du CFA.
(2) Sous déduction du reste à charge de l'employeur (uniquement pour la 1re année du contrat pour les contrats d'une durée > 1 an).
(3) Avant la fin du 7e mois.
(4) Au 7e mois du contrat (ou de chaque année du contrat si sa durée est > 1 an).
(5) Au 10e mois.
(6) Au 10e mois du contrat (ou de chaque année du contrat si sa durée est > 1 an).
(7) Pour les contrats > 1 an, en même temps que la fraction 1 de l'année suivante et, pour la dernière année du contrat, dans les 4 mois suivant son terme sur justificatif de service fait. Pour les autres contrats (< ou = 1 an), dans les 4 mois suivant son terme sur justificatif de service fait.

Décrets 2025-585 et 2025-586 du 27 juin 2025, JO du 29

Rappel sur le formulaire arrêt de travail : le formulaire sécurisé devient obligatoire avec une période de tolérance jusqu'au 1er septembre 2025

Un décret du 28 juin 2025 rend obligatoire, depuis le 1er juillet 2025, l'utilisation du nouveau formulaire Cerfa sécurisé pour les arrêts de travail prescrits sous format papier. Sur son site Internet, l'Assurance maladie a indiqué qu'une période de tolérance s'appliquera en juillet et en août 2025.

Pour lutter contre la fraude aux arrêts de travail, le décret du 28 juin 2025 prévoit que lorsqu'un arrêt de travail n'est pas prescrit (ou prolongé) de manière dématérialisée mais sous format papier, le professionnel de santé doit utiliser un formulaire homologué sur papier sécurisé.

L'assuré doit faire parvenir cet avis à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en envoyant l'original du formulaire signé que lui remet le professionnel.

L'obligation d'utiliser ce formulaire sécurisé s'applique aux arrêts de travail prescrits ou renouvelés à compter du 1er juillet 2025.

Sur Internet, l'Assurance maladie a indiqué qu'une période de tolérance s'appliquera en juillet et en août 2025. « Avec la période estivale » et « pour laisser le temps à tous les professionnels et établissements de santé de commander ces nouveaux formulaires », les prescriptions d'arrêt de travail sur des formulaires non sécurisés seront encore acceptées (www.ameli.fr, information du 27 juin 2025).

À partir de septembre 2025, tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté par l'Assurance Maladie et retourné au prescripteur pour qu'il réalise un avis d'arrêt de travail au bon format. Elle informera aussi le patient, qui devra renvoyer dans les plus brefs délais le nouveau formulaire fourni par son professionnel de santé.

Selon l'Assurance maladie, l'avis d'arrêt de travail dématérialisé, qui est le moyen le plus pratique et sécurisé, est à privilégier.

Décret 2025-587 du 28 juin 2025, JO du 29

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
  - Révision des classifications
  - Prévoyance cadres
  - APLD Rebond

- **Négociation à venir :**
  - Présentation des comptes prévoyance

Confédération des Grossistes de France

- **Accords signés et en voie d'extension :**
- L'avenant du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la CCN 3044 a été signé par toutes les organisations syndicales. **Un point sur dédié va vous être envoyé.**
- L'avenant n°4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (dit « Pro-A ») a été signé par la CFDT, la CFTC, FGTA FO et la CFE CGC.

- **Accord signé et étendu :**
- L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1er janvier 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 29 mars 2025

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 17 septembre 2025.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
- Présentation des comptes prévoyance et santé
- Bilan de l'utilisation des fonds du fond social

- **Accord signé et en cours d'extension :**
- L'avenant n°4 du 27 mars 2025 à l'accord du 22 juin 2009 portant création de dispositifs d'épargne salariale a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC et l'UNSA

- **Accords étendus :**
- L'accord du 27 mars 2025 qui révise les dispositions de la CCN relatives à l'exercice du droit syndical et au CSE a été étendu par un arrêté publié au JO du 9 juillet
- L'avenant rectificatif du 7 novembre 2024 (qui annule et remplace l'avenant du 26 septembre 2024) modifiant les taux contractuels de cotisation en matière de prévoyance à compter du 1er janvier 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 27 mars
- L'accord du 12 décembre 2024 revalorisant les minima conventionnels de 2,2 % au 1er janvier 2025 a été étendu par un arrêté publié au JO du 18 mars

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 2 octobre 2025

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
- Formation professionnelle

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

L'accord salaires du 6 mars 2025 prévoyant :
- une revalorisation des minima et du panier de nuit ;
- une prise en charge patronale de la mutuelle à 55% ;
- et l'extension aux cadres des dispositions relatives à la médaille du travail

a été signé par la CFDT, la CFTC et la CGT.

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

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 18 septembre 2025

Confédération des Syndicats de France

III. Jurisprudence

Un salarié en arrêt maladie qui séjourne à l'étranger peut-il percevoir des IJSS au titre de cette période ?

Dans le premier arrêt, un salarié en temps partiel thérapeutique indemnisé par l'assurance maladie s'est rendu à l'étranger pour des raisons professionnelles sans obtenir l'autorisation préalable de sa CPAM.

Or, à l'époque des faits, l'article 37, alinéa 9 du règlement intérieur des CPAM prévoyait que le salarié en arrêt maladie ne devait pas quitter la circonscription de sa caisse sans autorisation préalable de cette dernière.

La CPAM a donc suspendu le versement des IJSS pour la durée de son séjour à l'étranger.

Dans le second arrêt, une CPAM a notifié à une assurée un indu de près de 2 000 € au titre d'IJSS maladie, au motif que, pendant cette période, elle avait séjourné en Tunisie sans l'autorisation préalable de sa caisse primaire.

L'intéressée a alors saisi la justice, en faisant valoir que son médecin traitant lui avait donné son accord pour se rendre en Tunisie afin de rendre visite à sa mère gravement malade.

Saisi, dans le cadre de la première affaire, d'une question préjudicielle sur la légalité de l'article 37, al. 9 du règlement intérieur des CPAM, le Conseil d'État a déclaré le 28 novembre 2024 que cette disposition était entachée d'illégalité.

Tirant les conséquences de cette décision du Conseil d'État, la Cour de cassation a, dans son premier arrêt du 5 juin 2025, annulé le jugement du tribunal judiciaire qui avait débouté le salarié malade au motif qu'en séjournant à l'étranger sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de sa CPAM, il n'avait pas respecté les prescriptions de cet article 37, al. 9.

Pour la Cour de cassation, en statuant ainsi, sur le fondement d'une disposition illégale, le tribunal a violé l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale.

Désormais, donc, les CPAM ne peuvent plus se fonder sur l'article 37, al. 9 de leur règlement intérieur pour décider de suspendre le versement des IJSS, contrairement à ce qu'admettait depuis longtemps la Cour de cassation (cass. civ., 2e ch., 20 septembre 2012, n° 11-19181, BC II n° 148 ; cass. civ., 2e ch., 28 mai 2020, n° 19-10395 D ; cass. civ., 2e ch., 7 avril 2022, n° 20-22874 D).

Dans son second arrêt du 5 juin 2025, la Cour de cassation va se placer sur un autre terrain que l'article 37, al. 9 du règlement des CPAM pour tout de même juger que les IJSS maladie peuvent ne pas être versées pendant un séjour temporaire du malade à l'étranger.

Elle rappelle que si le Conseil d'État a déclaré illégal l'article 37, al. 9 du règlement intérieur des CPAM, il a aussi jugé que l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale impose qu'un déplacement du malade autre qu'une sortie de son domicile, le conduisant à résider momentanément à une autre adresse, doit être opéré dans des conditions lui permettant de continuer à satisfaire à l'ensemble de ses obligations, notamment celle de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical de la sécurité sociale (CE 28 novembre 2024, n° 495040).

S'appuyant sur cette décision du Conseil d'État ainsi que sur diverses dispositions du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation estime que, dès lors que le déplacement de l'assuré le conduisant à séjourner temporairement hors de France rend impossible tout contrôle et ne permet pas à l'organisme de sécurité sociale de vérifier qu'il continue de respecter ses obligations, les prestations en espèces de l'assurance maladie ne lui sont pas servies durant ce séjour, sous réserve toutefois de l'application des conventions internationales et des règlements de l'Union européenne.

Cass. civ., 2e ch., 5 juin 2025, n° 21-22162 FSB ; cass. civ., 2e ch., 5 juin 2025, n° 22-22834 FSBR

Confédération des Grossistes de France

Sanction disciplinaire : deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) sur l'absence de notification au salarié de son droit de se taire au cours de l'entretien préalable transmises au Conseil constitutionnel

Une salariée a été mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, puis a été licenciée pour faute grave.

La cour d'appel ayant jugé son licenciement pour faute grave justifié, elle s'est pourvue en cassation et a, à cette occasion, demandé à la Cour de cassation de renvoyer au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) :

- Les dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail, en ce qu'elles ne prévoient pas la notification aux salariés faisant l'objet d'une sanction disciplinaire, de leur droit de se taire durant leur entretien, portent-elles atteinte aux droits garantis par l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ?
- les dispositions combinées des articles L. 1232-3 et L. 1332-2 du code du travail, en ce qu'elles ne prévoient pas la notification aux salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement disciplinaire, de leur droit de se taire durant leur entretien préalable, portent-elles atteinte aux droits garantis par l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ?

L'employeur qui envisage de prendre une sanction ayant une incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié doit le convoquer par écrit à un entretien préalable en lui précisant l'objet de la convocation (c. trav. art. L. 1332-2, al. 1). Il en est de même lorsque l'employeur envisage un licenciement disciplinaire, procédure dans le cadre de laquelle il doit par ailleurs suivre les règles du licenciement pour motif personnel (c. trav. art. L. 1232-2).

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié (c. trav. art. L. 1332-2, al. 3 ; c. trav. art. L. 1232-3). L'employeur doit ainsi exposer au salarié les motifs de la sanction envisagée, mais il n'est pas tenu de lui communiquer les éléments de preuve qu'il détient (cass. soc. 18 février 2014, n° 12-17557, BC V n° 52).

Le salarié est par ailleurs libre de s'exprimer, éventuellement assisté de son conseiller.

Mais les articles L. 1332-2 et L. 1232-3 ne prévoient pas, en effet, que soit notifié aux salariés leur droit de se taire pendant l'entretien préalable à une sanction ou un licenciement disciplinaire.

La Cour de cassation fait droit à la demande de la salariée et décide de renvoyer ces deux QPC au Conseil constitutionnel.

Après avoir relevé que les dispositions des articles L. 1332-2 et L. 1232-3 du code du travail visées étaient bien applicables au litige et qu'elles n'avaient pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel, la Cour de cassation juge en effet qu'elles présentent un caractère sérieux.

Selon elle, il pourrait être estimé qu'un salarié faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés par l'employeur sans être préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

Le Conseil constitutionnel a en effet déjà jugé, dans des affaires concernant des officiers ministériels ou des fonctionnaires, qu'il résultait de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire, et que ces exigences s'appliquaient non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition (c. constit., décision 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023, JO du 9, § 9 ; c. constit., décision 2024-1105 QPC du 4 octobre 2024, JO du 5, § 9). Il a ainsi précisé que ces exigences impliquaient que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

Cass. soc. 20 juin 2025, n° 25-11250 FSB

Confédération des Grossistes de France

Accord collectif sur le CSE : les syndicats ont une très grande marge de manœuvre pour adapter le CSE et le droit syndical à l'entreprise (première partie)

Dans cette affaire, un accord collectif prévoyait que les CSE d'établissement étaient consultés sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi au sein de leur établissement, mais il leur interdisait de faire appel à un expert lors de cette consultation. Le recours à l'expertise était réservé selon l'accord au CSE central.

La Cour de Cassation se fonde sur le code du travail et sur la directive du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Un accord d'entreprise peut définir les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (c. trav. art. L. 2312-19, 3).

Par ailleurs, la directive du 11 mars 2002 prévoit que les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs (dir. 2002/14/CE du 11 mars 2002).

Le considérant 23 de la directive précise que cet objectif sera atteint en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits.

Par conséquent, les signataires d'un accord collectif peuvent réserver au CSE central le droit à expertise portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, quand bien même l'accord collectif prévoit que l'information - consultation sur certains thèmes de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi est menée au niveau des CSE d'établissement.

L'accord réservait également aux seuls représentants de proximité, qu'il avait mis en place dans l'entreprise, le droit de présenter des réclamations, tant individuelles que collectives, des salariés. Le CSE était privé de ce droit.

Pour la Cour de Cassation, un accord d'entreprise signé de façon majoritaire peut mettre en place des représentants de proximité et définir également leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (c. trav. art. L. 2313-7 et L. 2313-2).

En l'absence de disposition législative contraire et eu égard à la finalité de l'institution des représentants de proximité, un accord d'entreprise peut confier aux représentants de proximité la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés de manière exclusive. Les salariés conservant en tout état de cause le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants au sein de chaque établissement.

Enfin, l'accord déléguait à la commission de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT) le droit du CSE de se réunir en cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves et en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

La Cour de cassation rappelle que le CSE doit consacrer au moins 4 de ses réunions en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Il est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (c. trav. art. L. 2315-27).

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (c. trav. art. L. 2315-38).

Confédération des Grosses Têtes de France

Il résulte de ces textes qu'un accord d'entreprise peut confier à la CSSCT la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Cass. soc. 18 juin 2025, n° 23-10.857 FSB (moyens 1 à 3)

Accord collectif sur le CSE : les syndicats ont une très grande marge de manœuvre pour adapter le CSE et le droit syndical à l'entreprise (seconde partie)

L'accord collectif relatif au dialogue social prévoyait que le rapport administratif et financier du Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) serait mis à la disposition des élus du CSE dans la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) et que ce rapport ne ferait pas l'objet d'une présentation en bonne et due forme en réunion.

La cour de cassation rappelle que les entreprises peuvent prendre la main sur les attributions et les modalités de fonctionnement du CSE dans des domaines très divers (contenu, périodicité et modalités des consultations récurrentes, nombre de réunions annuelles, délais pour rendre un avis, etc.), pourvu que ces adaptations résultent d'un accord collectif (c. trav. art. L. 2312-19).

Il est par ailleurs possible de définir, selon le même type d'accord, l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE (c. trav. art. L. 2312-21).

La Cour en déduit que l'accord collectif « peut prévoir que la présentation du rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail au comité social et économique sera effectuée par la mise à disposition du comité social et économique de ce rapport dans la base de données économiques et sociales. »

L'accord collectif accordait également aux délégués syndicaux (DS) la prise en charge de leurs déplacements, dans la limite de 12 déplacements par trimestre par DS au niveau de l'établissement distinct. Les représentants de la section syndicale (RSS) ne bénéficiaient pas de cette prise en charge, sauf pour les déplacements visant à se rendre à une réunion convoquée par l'entreprise.

La Cour de cassation considère que « si le représentant de section syndicale a le droit de circuler librement dans l'entreprise, un accord collectif peut réserver le remboursement par l'employeur, selon certaines modalités, des frais de déplacement aux seuls délégués syndicaux. »

Dans cette affaire, l'avantage supplémentaire ainsi accordé aux DS ne privait pas les RSS de l'exercice de leurs prérogatives légales. Par ailleurs, cet avantage correspondait à des déplacements non obligatoires ne résultant pas de réunions convoquées par l'entreprise. Le fait de réserver la prise en charge des frais de déplacement aux DS ne constituait donc pas une différence de traitement injustifiée au détriment des RSS.

Cass. soc. 18 juin 2025, n° 23-10857 FSB (4e, 6e et 7e moyens)

Confédération des Grossistes de France

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