

Veille & Action - Septembre 2024

SOMMAIRE

I. Actualités 1	CCN de la distribution des papiers cartons 5
Apprentis, stagiaires : deux nouvelles rubriques du BOSS sont entrées en vigueur le 1er septembre 2024..... 1	III. Jurisprudence6
France Travail détaille le fonctionnement de la nouvelle Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).....2	Un contrat de prestations de services peut-il faire porter la charge de l'indemnisation d'un AT exclusivement sur l'entreprise employeur de la victime ? 6
Assurance chômage : prolongation jusqu'au 31 octobre 2024 des règles d'indemnisation et du bonus-malus sur la cotisation patronale4	Manquements de l'employeur : nouvelles précisions sur la nécessité ou non pour le salarié de prouver l'existence d'un préjudice pour être indemnisé 6
II. Etat des négociations 5	Annulation d'une élection au CSE pour non-respect de la parité : le juge ne peut pas attribuer le siège à un autre candidat 7
CCN des commerces de gros (3044).....5 7
CCN de l'Import-Export (3100).....5	

I. Actualités

Apprentis, stagiaires : deux nouvelles rubriques du BOSS sont entrées en vigueur le 1er septembre 2024

Le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) se dote de deux nouvelles rubriques consacrées l'une à l'exonération applicable aux contrats d'apprentissage et l'autre au régime social applicable aux rémunérations des stagiaires. Elles sont, toutes les deux, entrées en vigueur le 1er septembre 2024, après une phase de consultation publique ouverte jusqu'au 12 juillet 2024 qui a permis l'introduction de quelques précisions.

1) Concernant les apprentis

Sur les modalités d'application de l'exonération de cotisations salariales sur la rémunération des apprentis - La rémunération de l'apprenti est exonérée de la totalité des cotisations salariales (d'origine légale ou conventionnelle) pour sa part inférieure ou égale à 79 % du SMIC.

En cas d'absence de l'apprenti ou en cas de temps partiel, cette limite n'est pas proratisée.

En revanche, en cas d'arrivée ou départ en cours de mois, ce plafond de 79 % est proratisé. Selon le BOSS, la formule à appliquer est la suivante : SMIC mensuel x 79 % x (nombre de jours de la période d'emploi/nombre de jours calendaires du mois).

Exemple : Un apprenti est rémunéré 1 100 € par mois, dont 1 000 € de rémunération de base et 100 € de prime. Il n'effectue aucune heure supplémentaire et son contrat de travail s'achève le 15 mars. Si sa rémunération de base lors de ce mois est de 500 € et qu'il ne touche pas de prime, le plafond au-delà duquel l'exonération des cotisations salariales ne s'applique plus est égal pour ce mois à (SMIC mensuel x 79 %) x (15 / 31).

2) Sur le régime social applicable aux rémunérations des stagiaires

Le BOSS confirme que « les éventuels avantages en nature (autres que les avantages de repas) sont pris en compte » pour l'appréciation du montant de la gratification donnant lieu à franchise de cotisations.

Les avantages de repas sont désormais négligés pour la totalité de leur montant, sans condition liée au montant de la participation personnelle du stagiaire.

Précédemment, lorsque le stagiaire bénéficiait du restaurant d'entreprise, l'avantage en nature était ignoré si sa participation personnelle au repas était au moins égale à 50 % du forfait avantage en nature repas.

France Travail détaille le fonctionnement de la nouvelle Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La POEI permet aux entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement de faire financer la formation d'un demandeur d'emploi ou d'un salarié et ainsi lui permettre d'occuper le poste à pourvoir. Récemment remanié par décret, à la suite de sa fusion avec l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), ce dispositif fait l'objet d'une instruction détaillée de France Travail.

1) Conditions à remplir par l'employeur

L'employeur qui entend bénéficier de l'aide à la formation :

- doit être à jour de ses cotisations de sécurité sociale et de ses contributions d'assurance chômage ;
- ne doit pas avoir notifié de licenciement pour motif économique au cours des 12 mois précédant la demande d'aide (étant précisé que, dans certaines circonstances, le directeur d'agence peut passer outre cette condition et autoriser la conclusion d'une convention POEI, selon les circonstances) ;
- s'il a déjà bénéficié de la POEI (ou de l'AFPR), ne pas avoir de passif en la matière (refus d'embauche à l'issue de la formation sans motif légitime, par exemple).

2) Personnes éligibles

La POEI a initialement été conçue pour les demandeurs d'emploi. Mais elle peut bénéficier à d'autres personnes, en l'occurrence :

- les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée ;
- les salariés en CDD d'insertion (CDDI) relevant de structures d'insertion par l'activité économique (IAE) ;
- les salariés en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ou en contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE).

Ces trois catégories de salariés peuvent suspendre leur contrat pour effectuer leur POEI chez un autre employeur, avec maintien de leur rémunération par leur employeur.

3) Contrat conclu en sortie de POEI

Pour bénéficier de la POEI, l'employeur doit s'engager à embaucher le stagiaire à l'issue de sa formation. Il peut conclure :

- un contrat à durée indéterminée (CDI classique, CDI intérimaire, contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation) ;
- un contrat à durée déterminée (CDD classique, contrat unique d'insertion, CDD d'insertion) d'au moins 6 mois ;
- un contrat de professionnalisation à durée déterminée d'au moins 6 mois ;
- un contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois ;
- un CDD saisonnier ou un contrat de mission saisonnier d'au moins 4 mois ;

- un ou plusieurs contrats de mission, d'une durée totale d'au moins 6 mois dans les 9 mois suivant la formation et en lien étroit avec la POEI.

France Travail précise que si le bénéficiaire est embauché à temps partiel, sa durée de travail ne doit pas être inférieure à 20 heures par semaine. En tout état de cause, dès lors que la durée de travail est inférieure à 24 heures par semaine (en principe la durée minimale du temps partiel), l'employeur doit s'assurer qu'il entre bien dans le cadre des dérogations autorisées.

4) Modalités d'exécution de la POEI

a) Paramètres communs

La formation doit être réalisée dans un délai de 6 mois. Ce délai peut être adapté pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le bénéficiaire de la POEI a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie à ce titre d'une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. En cas d'accident du travail, c'est à l'employeur ou à l'organisme de formation d'effectuer la déclaration d'accident.

L'aide à la formation accordée dans le cadre de la POEI est exonérée de cotisations et de contributions sociales.

b) 100 % tutorat

La POEI peut être effectuée en totalité en entreprise, avec un tuteur. Dans ce cas, la durée de la formation est limitée à 300 heures et le montant de l'aide est plafonné à 5 € net par heure de tutorat, soit un montant total maximal de 1 500 €. Cette aide est versée directement à l'entreprise.

L'instruction admet que le tutorat soit réalisé dans un autre établissement de l'entreprise (éventuellement à l'étranger), mais à condition qu'il y ait un lien juridique entre l'employeur signataire de la convention et l'établissement d'accueil pour la formation. Il est par conséquent impossible de confier le tutorat à un établissement franchisé de la même enseigne.

France Travail rappelle également les caractéristiques du tuteur : il doit s'agir d'un salarié de l'entreprise, volontaire pour exercer cette fonction. Ce salarié doit en outre justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle, dans un domaine en rapport avec les compétences requises pour occuper l'emploi correspondant à l'offre déposée. Le tuteur peut encadrer jusqu'à trois stagiaires en POEI.

L'employeur doit lui laisser le temps nécessaire pour exercer sa fonction, mais aussi pour se former.

Enfin, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions d'expérience requises. Il peut encadrer jusqu'à deux stagiaires.

c) Formation théorique

La POEI peut également être effectuée en totalité avec un organisme de formation certifié (interne ou externe). La durée de la formation est alors plafonnée à 450 heures. L'aide couvre tout ou partie des frais pédagogiques de formation. Son montant doit être validé au préalable par France Travail, sur la base du devis établi par l'organisme de formation.

Il ne peut y avoir qu'un seul organisme de formation. Les modules que cet organisme ne serait pas capable de réaliser doivent être sous-traités auprès d'un autre organisme.

L'aide est versée à l'organisme de formation externe ou, si la formation a été dispensée en interne, à l'employeur.

d) Modalité AFEST

Les TPE-PME peuvent aussi recourir à la POEI dans le cadre de l'action de formation en situation de travail (AFEST). La formation a alors lieu en entreprise, mais elle est assurée par un intervenant d'un organisme de formation certifié. La durée de la formation est plafonnée à 450 heures et les frais pédagogiques sont pris en charge par France Travail, toujours après présentation d'un devis.

e) Modalité hybride

Cette dernière modalité consiste à combiner formation théorique (recours à un organisme de formation interne ou externe) et formation en situation de travail (tutorat ou AFEST). La durée de la formation est alors limitée à 450 heures.

L'aide est versée à l'employeur, qui doit ensuite reverser à l'organisme de formation le montant correspondant au devis validé.

5) Marche à suivre

L'employeur qui souhaite bénéficier de la POEI fait sa demande en ligne, sur www.francetravail.fr, depuis son compte entreprise. Il peut engager cette démarche après avoir déposé son offre d'emploi ou déposer son offre en même temps qu'il fait sa demande.

L'employeur peut également effectuer sa demande directement auprès d'un conseiller France Travail.

L'agence France Travail instruit la demande, pour vérifier que les conditions d'accès à la POEI sont remplies.

Puis elle conclut une convention avec l'employeur, le futur stagiaire et, le cas échéant, l'organisme de formation externe.

La POEI doit par ailleurs pouvoir s'appuyer sur un plan de formation, qui précise notamment le lieu où se déroulera la formation, son contenu et les conditions pratiques de sa réalisation (notamment si elle implique ou non l'intervention d'un organisme de formation). Sans plan de formation, l'agence France Travail ne peut pas attribuer de POEI.

L'employeur embauche le stagiaire à la date fixée dans la convention. L'instruction admet que l'embauche intervienne plus tard, sous réserve que ce soit en raison de circonstances qui ne sont pas imputables à l'employeur.

Si tout ou partie de la formation a été réalisée en tutorat, le stagiaire doit recevoir une attestation de développement des compétences signée par lui-même, par l'employeur et par le tuteur.

S'il refuse d'embaucher le stagiaire ou s'il l'embauche à des conditions différentes de ce qui était prévu (CDD au lieu d'un CDI, CDD de 6 mois et non de 11 mois...), l'employeur peut être privé de l'aide au tutorat.

En pratique, tout dépendra des raisons pour lesquelles l'embauche ne se fait pas. Si l'employeur a pris sa décision sans motif légitime, il sera logiquement sanctionné. Mais si c'est le stagiaire qui a abandonné la formation ou qui a refusé de signer le contrat sans justification, l'aide sera accordée à l'employeur.

Pour consulter l'instruction, cliquez [ici](#).

Assurance chômage : prolongation jusqu'au 31 octobre 2024 des règles d'indemnisation et du bonus-malus sur la cotisation patronale

Un décret publié au JO du 31 juillet a prolongé le système actuel d'assurance chômage et de bonus-malus de la cotisation patronale jusqu'au 31 octobre 2024.

A l'issue du premier tour des élections législatives, le Premier ministre, Gabriel Attal, avait annoncé sa décision de suspendre la réforme de l'assurance chômage.

Dans la foulée, un décret avait été publié afin de prolonger les règles actuelles jusqu'au 31 juillet.

Un décret du 30 juillet les prolonge de nouveau jusqu'au 31 octobre prochain, de même que le bonus-malus dont l'application n'était prévue que jusqu'au 31 août.

Ce nouveau décret devrait laisser le temps nécessaire à l'émergence d'un nouveau gouvernement et à de nouvelles concertations puisqu'en mai dernier le gouvernement avait refusé d'agréer l'accord conclu par les partenaires sociaux en novembre 2023.

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

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Mise en place d'actions de prévention dans le cadre du régime de prévoyance non cadres
 - Prévoyance cadres
- **Négociations à venir :**
 - Salaires minima
- **Accord signé :**
 - L'accord de méthode relatif à la négociation sur les classifications signé par tous les syndicats
- **Accord signé et en cours d'extension :**
 - L'avenant du 18 mars 2024 à l'accord du 23 janvier 2024 relatif à la formation professionnelle a été signé par la CFDT, la CFTC, FGTA FO et la CGC.
- **Accords étendus :**
 - L'avenant du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 sur la Pro A (actualisation des certifications) a été étendu par un arrêté publié au JO du 8 juillet
 - L'avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQ dans le domaine de la vente, a été étendu par un arrêté publié au JO du 8 juillet
 - L'accord salaires du 26 février 2024 a été étendu par un arrêté publié au JO du 1^{er} juin
 - L'accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance des non cadres a été étendu par un arrêté publié au JO du 4 avril 2024. Il est applicable au 1^{er} juillet 2024. Une « FAQ » dédiée vous a été envoyée.

Les prochaines réunions paritaires se tiendront les 9 et 30 octobre

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Comptes prévoyance et santé
- **Négociation à venir :**
 - Salaires minima
- **Accord étendu :**
 - L'accord du 28 mars 2024 relatif à la nouvelle définition des catégories objectives en matière de prévoyance complémentaire a été étendu par un arrêté publié au JO du 12 juillet

Les prochaines réunions paritaires se tiendront les 26 septembre et 7 novembre 2024

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociation à venir :**
 - Formation professionnelle

NB : la négociation sur les minima conventionnels n'a pas abouti. Une recommandation patronale, applicable depuis le 1er juin 2024, a été élaborée pour les adhérents de l'AFDPE

- **Accord signé et en cours d'extension :**
 - L'accord du 4 juin 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire a été signé par tous les syndicats

- **Accord étendu :**
- L'accord du 28 novembre 2023 relatif aux mesures d'urgence en matière de formation professionnelle a été étendu par un arrêté publié au JO du 3 avril 2024

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 19 novembre 2024

III. Jurisprudence

Un contrat de prestations de services peut-il faire porter la charge de l'indemnisation d'un AT exclusivement sur l'entreprise employeur de la victime ?

Pour la Cour de cassation, l'employeur bénéficie d'une immunité à laquelle il ne peut renoncer par convention

La Cour de cassation rappelle tout d'abord que, en application des articles L. 451-1 et L. 452-5 du code de la sécurité sociale, sauf faute intentionnelle de l'employeur, le tiers étranger à l'entreprise (en l'espèce, l'entreprise cliente), qui a indemnisé la victime d'un accident du travail pour tout ou partie de son dommage, n'a pas de recours contre l'employeur de celle-ci.

Elle énonce ensuite qu'est nulle de plein droit toute convention contraire au livre IV du code de la sécurité sociale, relatif aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Il en résulte, selon la Cour, que l'employeur ne peut renoncer à l'immunité dont il bénéficie en application de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale.

Cass. civ., 2e ch., 5 septembre 2024, n° 21-23442 FSB

Manquements de l'employeur : nouvelles précisions sur la nécessité ou non pour le salarié de prouver l'existence d'un préjudice pour être indemnisé

Dans trois affaires, des salariées avaient saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir réparation à la suite de manquements de leurs employeurs à certaines de leurs obligations :

- manquement à l'obligation de suspendre toute prestation de travail pendant le congé de maternité ;
- non-respect du temps de pause quotidien ;
- manquement de l'employeur à ses obligations en matière de suivi médical et de visite de reprise à la suite d'un congé de maternité ou d'une décision de classement en invalidité de 2e catégorie.

Dans la première affaire, la cour d'appel avait constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité en ce qu'il avait laissé la salariée exécuter certaines prestations de travail pendant son congé de maternité.

La Cour de cassation décide que le seul constat du manquement de l'employeur à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité ouvre droit à réparation.

Dans ce cas, la réparation est alors automatique, sans que la salariée ait à démontrer l'existence d'un préjudice.

Dans la seconde affaire, la Cour de cassation adopte la même solution dans le cas d'un salarié en arrêt de travail pour maladie : le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation.

Dans la troisième affaire, la cour d'appel avait constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de faire bénéficier la salariée de ce temps de pause quotidien, en la faisant travailler en continu pendant 10 h 30 les lundis.

La Cour de cassation considère qu'il résulte des dispositions précitées que le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation. La salariée n'avait donc pas à prouver un préjudice pour être indemnisée.

La Haute juridiction a, en revanche, refusé de caractériser un préjudice ouvrant automatiquement droit à réparation résultant de l'absence de suivi médical ou de visite de reprise au retour du congé maternité ou à la suite d'un classement en invalidité de deuxième catégorie.

Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 23-15944 FSB ; Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-16129 FSB ; Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-23648 FSB

Annulation d'une élection au CSE pour non-respect de la parité : le juge ne peut pas attribuer le siège à un autre candidat

Pour chaque collège électoral, les listes syndicales de candidats à l'élection du CSE, titulaires comme suppléants, qui comportent plusieurs candidats, doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale établie du collège (c. trav. art. L. 2314-30).

Si, après l'élection, le juge constate que ces règles de parité n'ont pas été respectées, il annule l'élection des élus du sexe surreprésenté en surnombre (c. trav. art. L. 2314-32).

L'employeur doit organiser des élections partielles si, à la suite de cette annulation, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des titulaires au CSE est réduit de moitié ou plus (c. trav. art. L. 2314-32 renvoyant à L. 2314-10).

En revanche, est-il possible de demander au juge d'attribuer à un autre candidat le siège devenu vacant du fait de l'annulation de l'élection ?

La Cour de cassation précise que les dispositions des articles R. 2314-19 à R. 2314-21 du code du travail, permettant au juge de rectifier l'attribution erronée des sièges à l'issue du scrutin, ne s'appliquent pas en cas de vacance d'un siège consécutive à l'annulation de l'élection d'un salarié pour non-respect des règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

La Cour de cassation valide donc le raisonnement des juges du fond, qui ont refusé d'attribuer le siège vacant à un autre candidat.

Cass. soc. 11 septembre 2024, n° 23-60107 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