

# Actu sociale

N° 94

Octobre 2024



## SOMMAIRE

I.	Agenda social .....	2
II.	Augmentation du SMIC au 1 <sup>er</sup> novembre 2024 .....	5
III.	Suivi médical des salariés : questions-réponses du ministère du travail du 18 septembre .....	6
IV.	Conditions de travail : l'Anact propose de nouvelles ressources .....	10
V.	Rappel sur la protection sociale complémentaire : pour les catégories objectives, la période transitoire s'achève fin 2024 .....	13
VI.	Lancement de « l'Académie France Travail » : portail dédié à la formation.....	17
VII.	Santé au travail : publication de nouveaux modèles d'attestation de suivi, d'avis d'aptitude et d'inaptitude et de proposition de mesures d'aménagement de poste .....	17
VIII.	Épargne salariale : le ministère du Travail détaille les nouveaux cas de déblocage anticipé issus de la réforme du partage de la valeur .....	18
IX.	Premières estimations dévolutions de chiffres au 1 <sup>er</sup> novembre 2024 et à compter de janvier 2025	19
X.	Maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail : l'autre tolérance qui s'achève fin 2024.....	19
XI.	DSN : net-entreprises revient sur la procédure de fiabilisation des données et la DSN de substitution .....	20
XII.	Jurisprudence .....	21

## I. Agenda social

<b>AGENDA SOCIAL –Octobre 2024</b>	
<b>Au plus tard le 5 novembre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Employeurs de 50 salariés et plus</b> Transmission de la DSN relative aux salaires d'octobre versés en octobre et paiement à l'URSSAF des cotisations (1) dues sur ces salaires.</li><li>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b> Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires d'octobre.</li><li>➤ <b>Contribution à la formation professionnelle</b> Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre d'octobre 2024.</li><li>➤ <b>Taxe d'apprentissage</b> Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (2) due au titre d'octobre 2024.</li><li>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b> Paiement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement mensuel le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès (3) .</li><li>➤ <b>Recouvrement de la contribution à la formation professionnelle (CFP) due au titre de 2024 (sauf option pour un paiement mensuel le 20 du mois).</b></li></ul>
<b>Au plus tard le 14 novembre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</b> Transmission par voie électronique auprès des douanes de l'état récapitulatif TVA et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois d'octobre 2024.</li></ul>
<b>Au plus tard le 15 novembre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Employeurs de 50 salariés et plus</b> Transmission de la DSN relative aux salaires d'octobre versés en novembre et paiement à l'URSSAF des cotisations (1) dues sur ces salaires.</li><li>➤ <b>Employeurs de moins de 50 salariés</b> Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires d'octobre.</li></ul>

	<p>Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations (1) dues sur les salaires d'octobre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b></li> </ul> <p>Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires d'octobre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Contribution à la formation professionnelle</b></li> </ul> <p>- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre d'octobre 2024 ;</p> <p>- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre d'octobre 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Taxe d'apprentissage</b></li> </ul> <p>- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage (2) due au titre d'octobre 2024 ;</p> <p>- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage ( 2 ) due au titre d'octobre 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Tous contribuables</b></li> </ul> <p>Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, par prélèvement à l'échéance ou en ligne) des impositions mises en recouvrement en septembre 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 31 juillet 2024</b></li> </ul> <p>Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires</b></li> </ul> <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en octobre 2024, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2023 est supérieur à 10 000 €.</p>
<p><b>Au plus tard le 20 novembre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b></li> </ul> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
<p><b>Au plus tard le 25 novembre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Contributions AGIRC-ARRCO</b></li> </ul> <p>Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO d'octobre 2024.</p>

(1) Cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, forfait social, FNAL, CSG, CRDS et contribution patronale au dialogue social. Les employeurs de 11 salariés et plus doivent, en outre, régler le versement mobilité. Les cotisations d'assurance chômage et d'AGS sont déclarées et payées aux URSSAF, sauf dans les cas où leur recouvrement est confié à France Travail ou à d'autres organismes.

(2) Hors Alsace-Moselle, la fraction principale correspond à 0,59 % (soit 87 % de la taxe de 0,68 %). En Alsace-Moselle, la fraction principale correspond à la totalité de la taxe de 0,44 %.

(3) Paiement auprès de l'URSSAF (y compris les cotisations d'assurance vieillesse et invalidité-décès des professionnels libéraux relevant de la CIPAV). Les cotisations de 2024 (sauf CFP) sont, pour les premières échéances, calculées à titre provisionnel sur la base du revenu d'activité 2022 (déclaré en 2023). Une fois la déclaration des revenus de 2023 effectuée en 2024, les cotisations définitives de 2023 sont régularisées et les cotisations provisionnelles de 2024 sont réajustées en fonction des revenus déclarés. Le travailleur indépendant (hors régime micro-social) reçoit un nouvel échéancier pour 2024, dans lequel apparaît aussi le montant des premières cotisations provisionnelles de 2025 (calculées sur les revenus 2023).

- **CCN Plasturgie :**

**Négociations en cours :**

- Egalité professionnelle
- Jours pour événements familiaux
- Jours pour carrières longues

**Négociations terminées :** Prévoyance (ex-article 36 sur les assimilés cadres) (voir notre info flash datée du 21/10/2024). Accord signé le 27 juin 2024 et agréé le 9 octobre 2024.

Pour rappel, cet accord a pour objectifs de :

- Sécuriser définitivement la correspondance entre les coefficients 900 et plus et l'article 2.1 de l'ANI de 2017 (en remplacement de l'article 4 de la CCN de 1947) comme entre le coefficient 830 et l'article 2.2 de l'ANI de 2017 (en remplacement de l'article 4 bis de la CCN de 1947) et
- Etablir, de manière volontaire, une catégorie d'assimilés cadres à partir des coefficients inférieurs.

Ainsi :

- sont affiliés à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 les cadres (coefficients 900 à 940) ;
- sont affiliés à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 les assimilés cadres (coefficient 830) ;
- les emplois non-cadres compris du coefficient 800 au coefficient 820 peuvent être intégrés à la catégorie des assimilés cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, selon l'article R 242-1-1, premièrement, du Code de la sécurité sociale.

N'hésitez pas à vous rapprocher de notre service juridique pour plus d'informations et à prendre contact avec votre organisme assureur pour vérifier la mise à jour de vos contrats. Remarque : l'intégration des catégories non-cadres à la prévoyance cadre est une faculté.

- **CCN Caoutchouc**

**Négociations en cours :**

- Pénibilité
- Classifications
- Jours pour événements familiaux
- Egalité professionnelle

### Négociations terminées :

- **CQP** accord du 22 mai 2024 et signature de l'avenant possible jusqu'au 30/10. La notification et le dépôt auront lieu ensuite. Il s'agit d'un accord majoritaire (la CFDT et la CFE CGC ayant signé) donc pas de droit d'opposition pouvant mettre en échec l'accord.

### Principaux changements :

- Mises à jour au regard de la nouvelle législation et notamment sur le découpage en blocs de compétences et la nouvelle rédaction imposée des référentiels
- Présentation du CQPI
- Annexes et fiches sur les différents CQP : augmentation des coefficients d'accueil de deux paliers. Ce qui donne :
  - un CQP « opérateur de fabrication caoutchouc » positionné au Niveau II, échelon 23, coefficient 180
  - un CQP « conducteur d'équipement industriel » positionné au Niveau III, échelon 31, coefficient 215
  - un CQP « Animateur d'équipe » positionné au Niveau IV, échelon 42, coefficient 270 pour l'animateur d'équipe encadrant jusqu'à 20 salariés et pour celui encadrant plus de 20 salariés un niveau IV, échelon 43, coefficient 285
  - **rétroactivité du rehaussement des coefficients pour les CQP remis depuis l'application de l'accord CQP du 15 juin 2011.**
- **Prévoyance (notamment ex-article 36 sur les assimilés cadres)** : ouverture à la signature après notification de l'accord du 22 au 29 octobre 2024. Pour rappel, l'agrément de l'APEC doit être demandé avant le 31 décembre 2024 et conditionne l'application de l'accord. Cf développement ci-après. Nous vous tiendrons informés par info flash des organisations syndicales qui auront signé et du retour de l'APEC le moment venu. En attendant, il faut réserver le sujet avec vos organismes de prévoyance. N'hésitez pas à contacter notre service juridique pour plus de précisions.

- **CCN Commerce de gros**

**Ucaplast n'étant pas représentatif dans cette branche, nous ne sommes plus convoqués aux réunions paritaires et n'avons pas d'informations sur les sujets en cours.**

## II. Augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> novembre 2024

Le Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance a été publié au JO du 24 octobre 2024. Il relève le SMIC à hauteur de **+ 2% au 1er novembre 2024** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cette hausse porte donc le SMIC à :

- **11,88€ bruts par heure**
- **1 801,80 € bruts par mois sur la base de la durée horaire de 35 heures (au lieu de 1 766,92 €, soit + 34,88 € bruts par mois)**
- 2 028,31 € (au lieu de 1 989,04 €, soit + 39,27 € bruts par mois) pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 heures hebdomadaires avec une majoration de 10 % de la 36e à la 39e h ;

- 2 059,20 € (au lieu de 2 019,33 €, soit + 39,87 € bruts par mois) pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 heures hebdomadaires avec une majoration de 25 % de la 36e à la 39e h.
- À Mayotte, le SMIC horaire brut est relevé de 8,80 € à 8,98 € au 1er novembre 2024 (décret 2024-951 du 23 octobre 2024, art. 1, 2°), soit 1 361,97 € par mois (au lieu de 1 334,67 €, soit + 27,30 € bruts par mois) pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires.

Il est important de rappeler que la revalorisation du SMIC oblige uniquement à ajuster les salaires qui, sans cela, deviendraient inférieurs au SMIC. Pour les salaires supérieurs, il n'y a aucune obligation juridique d'augmentation à due proportion, la législation interdisant même les clauses d'indexation automatique des salaires sur le SMIC (c. trav. art. L. 3231-3 ; c. mon. et fin. art. L. 112-2).

Parallèlement à la hausse du SMIC, la valeur du **minimum garanti passe de 4,15 € à 4,22 € au 1er novembre 2024** (décret 2024-951 du 23 octobre 2024, art. 2).

*À noter : selon la notice figurant en en-tête du décret, ce relèvement « anticipé » de 2 % résulte de l'application de la formule du calcul de la revalorisation annuelle du SMIC, telle qu'elle est réalisée en fin d'année, au vu des prévisions actuelles d'évolution des prix à la consommation et du salaire horaire des ouvriers et des employés. Concrètement, cela signifie que cette hausse sera en quelque sorte imputée sur celle du 1er janvier 2025, si les paramètres définitifs conduisaient à cette date à une augmentation supérieure.*

(Décret 2024-951 du 23 octobre 2024, JO du 24 disponible ici : [Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance - Légifrance](#))

### III. Suivi médical des salariés : questions-réponses du ministère du travail du 18 septembre

Dans la continuité de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail, à moderniser les services de prévention et de santé au travail et à décloisonner la santé publique et la santé au travail, le ministère du travail a publié un Questions /Réponses qui a pour objectif de répondre aux principales interrogations des acteurs. Ces questions/ réponses sont réparties sous cinq rubriques :

- les **compétences de certains professionnels** de santé au travail intervenant au sein du SPST (service de prévention et de santé au travail) en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs : collaborateur médecin, infirmier de santé au travail, infirmier non formé en santé au travail, infirmier intérimaire, médecin praticien correspondant ;
- les **visites d'information et de prévention** : documents ne pouvant être délivrés au travailleur à l'issue d'une visite d'information et de prévention, l'orientation possible vers une visite d'aptitude... ;
- les **spécificités du suivi individuel renforcé** ;
- les **visites de reprise, de préreprise**, à la demande de l'employeur ou du médecin du travail : documents à remettre au salarié, informations délivrées ;
- la **déclaration d'inaptitude**

Certains textes réglementaires devraient être publiés :

- deux arrêtés pour mettre en place de manière effective le recours au médecin praticien correspondant ;

- un arrêté, remplaçant celui du 16 octobre 2017, modifiant les modèles d'attestation de suivi et d'avis d'aptitude et d'inaptitude.

**Certains points dans ces Q/R sont à souligner :**

Source : la revue fiduciaire

Professionnels de santé au travail du SPST	
<p><b>Collaborateur médecin</b> = médecin non salarié qui, dans le cadre d'un contrat de collaboration libérale, exerce auprès d'un autre médecin de la même spécialité (personne physique ou personne morale), la même activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Le collaborateur médecin peut, dans le cadre d'un protocole avec le médecin du travail, se voir confier par le médecin du travail l'ensemble des visites et examens médicaux qui sont à sa charge ».</li> <li>• « À chaque occurrence du code du travail de "le médecin du travail", il convient d'entendre "le médecin du travail et le collaborateur médecin" ».</li> <li>• « Il peut ainsi délivrer des avis d'aptitude ou d'inaptitude ou des préconisations relatives à l'aménagement du poste de travail dans les mêmes conditions que le médecin du travail ».</li> </ul>
<p><b>Interne en médecine du travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Le médecin du travail (en tant que maître de stage), est en droit de déléguer à l'interne l'émission d'avis dans le cadre du suivi individuel des salariés. Cependant, l'interne n'étant ni docteur en médecine ni inscrit à l'ordre des médecins, les avis émis par l'interne devront mentionner clairement le nom du maître de stage ».</li> <li>• « Dans le cadre d'un remplacement, il exerce toutes les missions du médecin du travail sous sa propre responsabilité (article R.4623-28 du code du travail) ».</li> </ul>
<p><b>Infirmier de santé au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Concrètement, les infirmiers de santé au travail peuvent dorénavant réaliser les visites de mi-carrière, les visites à la demande et les visites de reprise des salariés en "suivi simple" mais également celles des salariés en suivi individuel renforcé, à l'issue desquelles, le salarié et l'employeur se voient remettre une attestation de suivi ».</li> <li>• « C'est le fait d'avoir effectué la visite de reprise (par le médecin du travail comme par l'infirmier de santé au travail) qui met fin à la suspension du contrat de travail et non un avis quelconque porté à l'occasion de cette visite ».</li> <li>• « Comme pour l'ensemble des visites, le fait qu'aucun avis ne soit émis par le médecin signifie qu'aucune action n'est requise, le salarié pouvant donc sans difficulté reprendre son poste ».</li> <li>• « Il est également important de rappeler que si les infirmiers de santé au travail ne peuvent pas proposer les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, mentionnées à l'article L.4624-3 du code du travail, relevant exclusivement du médecin du travail, en revanche ils sont en mesure d'effectuer les visites de salariés dont le</li> </ul>

	<p>poste de travail fait l'objet de tels aménagements ou propositions d'aménagement. C'est à cet effet que le modèle d'attestation de suivi a été modifié pour permettre de rappeler que le poste a déjà, par le passé, fait l'objet d'un aménagement. En l'absence de nouvel avis émis par le médecin du travail, l'aménagement obtenu perdure ».</p>
<b>Infirmier intérimaire</b>	<p>« En cas de besoins/surcharges ponctuels, les services de prévention et de santé au travail peuvent recourir à des infirmiers intérimaires. Ces infirmiers sont autorisés à exercer leurs missions propres, dans le respect des dispositions des articles R.4311-1 et suivants du code de la santé publique. Ils peuvent, à cet égard, conduire des entretiens infirmiers mentionnés à l'article R.4623-31 du code du travail, mis en place en accord avec le médecin du travail et sous sa responsabilité, indépendamment des visites et examens intervenant dans le cadre du suivi individuel des travailleurs et prévus par le code du travail, par exemple en matière de prévention des conduites addictives. Ceux ayant suivi une formation spécifique en santé au travail pourront effectuer certaines visites et examens ».</p> <p>Notons que le recours à un infirmier intérimaire sans compétence en santé au travail nous semble problématique dans la mesure où le ministère du travail prévoit que cet infirmier pourrait conduire des entretiens infirmiers prévus par le code du travail sans avoir connaissance des spécificités de la prévention dans le milieu du travail. Cela contrevient à l'article R.4623-29 qui prévoit que « si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue ». Est-ce que l'infirmier intérimaire, du fait de la précarité de son emploi, pourra suivre une telle formation ?</p>
<b>Médecin praticien correspondant (« médecin de ville »)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le médecin praticien correspondant contribue, en lien avec le médecin du travail, au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs à l'exception du suivi individuel renforcé.</li> <li>• Il ne peut pas effectuer les visites relatives à la surveillance post-exposition et post-professionnelle.</li> <li>• À l'issue de chaque visite ou examen le médecin praticien correspondant délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.</li> <li>• « Pour la mise en œuvre effective de ce nouveau dispositif deux arrêtés restent à prendre, le premier concernant le modèle de protocole de collaboration et le second visant à déterminer les montants minimaux et les montants maximaux de la rémunération due au médecin praticien ».</li> </ul>
<b>Visite d'information et de prévention : documents à délivrer</b>	
<b>Orientation sans délai vers le médecin du travail à l'issue d'une visite d'information et de prévention</b>	<p>« En fonction de l'organisation du service (de santé au travail), cette visite (auprès du médecin du travail) peut même avoir lieu immédiatement. La réorientation vers le médecin du travail est</p>

	<i>immédiate par la programmation d'un rendez-vous avec le médecin du travail dans les meilleurs délais ».</i>
<b>Suivi des travailleurs exposés au groupe 2 des agents biologiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Pour tout travailleur exposé aux agents biologiques du groupe 2, la visite d'information et de prévention initiale est réalisée avant l'affectation au poste ».</li> <li>• « Il n'y a pas de liste de métiers exposant spécifiquement aux agents biologiques du groupe 2. En effet, on peut les trouver (tout comme ceux des autres groupes) dans, par exemple, les secteurs suivants : tri des déchets, travail dans le milieu agricole, travail au contact d'animaux, laboratoire d'anatomie pathologique, personnel d'entretien et de maintenance, etc. ».</li> </ul>
<b>Spécificités du suivi individuel renforcé</b>	
<b>Postes à risque définis réglementairement (évoqués au II du R.4624-23) outre la liste prévue au I de l'article R.4624-23)</b>	<p>« En l'état actuel des textes, entrent dans le champ du II de l'article R.4624-23 du code du travail, c'est-à-dire les postes à risque définis réglementairement en sus de la liste établie dans le I, les catégories suivantes de postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les postes soumis à autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage (article R.4323-56 du code du travail) ;</li> <li>• les postes occupés par les jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés (article R.4153-40 du code du travail) ;</li> <li>• les postes occupés par des travailleurs habilités pour effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (article R.4544-10 du code du travail) ;</li> <li>• les postes exposés au bruit (plutôt à la demande du salarié ou du médecin du travail, et concerne un examen complémentaire, articles R.4435-2 à R.4435-4 du code du travail) ;</li> <li>• les postes avec manutention manuelle (article R.4541-9 du code du travail) ;</li> <li>• les postes occupés par des travailleurs effectuant des opérations pyrotechniques dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique (article 24 du décret n°2005-1325 du 26 octobre 2005 relatif aux règles de sécurité applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique) ».</li> </ul> <p>Cette liste permet de donner plus de précisions au II de l'article R.4624-23 du code du travail qui se contente de prévoir : « tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code ».</p>
<b>Exclusion des chauffeurs poids lourds du suivi médical renforcé</b>	<p>« Les chauffeurs poids lourds n'entrent pas dans la catégorie des postes à risque au sens du II de l'article R.4624-23 du code du travail et relèvent du suivi médical de droit commun prévu par le code du travail ».</p> <p>Le ministère du travail explique cette exclusion en précisant que l'examen d'aptitude spécifique demandé aux chauffeurs poids</p>

	lourds n'est pas prévu par le code du travail mais par le code de la route et donc n'est pas visé par l'article R.4623-56-II du code du travail.
<b>Autres visites et examens</b>	
<b>Visite non périodique (visite de mi-carrière, visite de reprise, visite à la demande)</b>	<p>« Les visites "non périodiques" (visites de reprise, et à la demande) peuvent être "couplées" avec une visite périodique. À l'issue de ces visites conjointes, le professionnel de santé devra établir et remettre deux fiches, une pour la visite périodique et une seconde pour l'autre visite ».</p> <p>Le ministère du travail étend la règle issue de l'article L.4624-2-2 concernant la visite de mi-carrière aux autres visites non périodiques. Il appartiendra aux juges de se prononcer.</p>
<b>L'inaptitude et ses suites</b>	
<b>Échange employeurs/médecin du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Les échanges avec l'employeur ne sont pas nécessairement présents, ils peuvent être réalisés par tout moyen possible (rencontre physique mais également échanges téléphoniques, courriels, courriers, etc.) ».</li> <li>• « L'ensemble des échanges écrits qui contribuent au diagnostic médical d'inaptitude doit être conservé dans le dossier médical en santé au travail ».</li> </ul>
<b>Situation du travailleur dans l'attente de la décision d'inaptitude (délai de 15 jours)</b>	<p>« Dans l'attente de la décision d'inaptitude (pendant la période dévolue aux échanges, aux études de poste et des conditions de travail avant le constat de l'inaptitude du travailleur) qui doit être prise dans un délai limité à 15 jours (à compter de la visite de reprise), le travailleur perçoit sa rémunération. Dans certains cas, le travailleur pourra bénéficier d'un arrêt de travail pour maladie ».</p> <p>Cette précision semble contraire à l'article L.1226-4 (ou L.1226-11) qui prévoit que la rémunération du salarié déclaré inapte n'est due qu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la visite de reprise. Ce qui semble exclure toute rémunération entre la visite de reprise et le constat d'inaptitude lorsque ce constat a été notifié ultérieurement (dans le délai de 15 jours). Il appartiendra aux juges de donner leur appréciation.</p>

<https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-le-suivi-de-letat-de-sante-des-salaries>

#### IV. Conditions de travail : l'Anact propose de nouvelles ressources en lien avec la QVCT

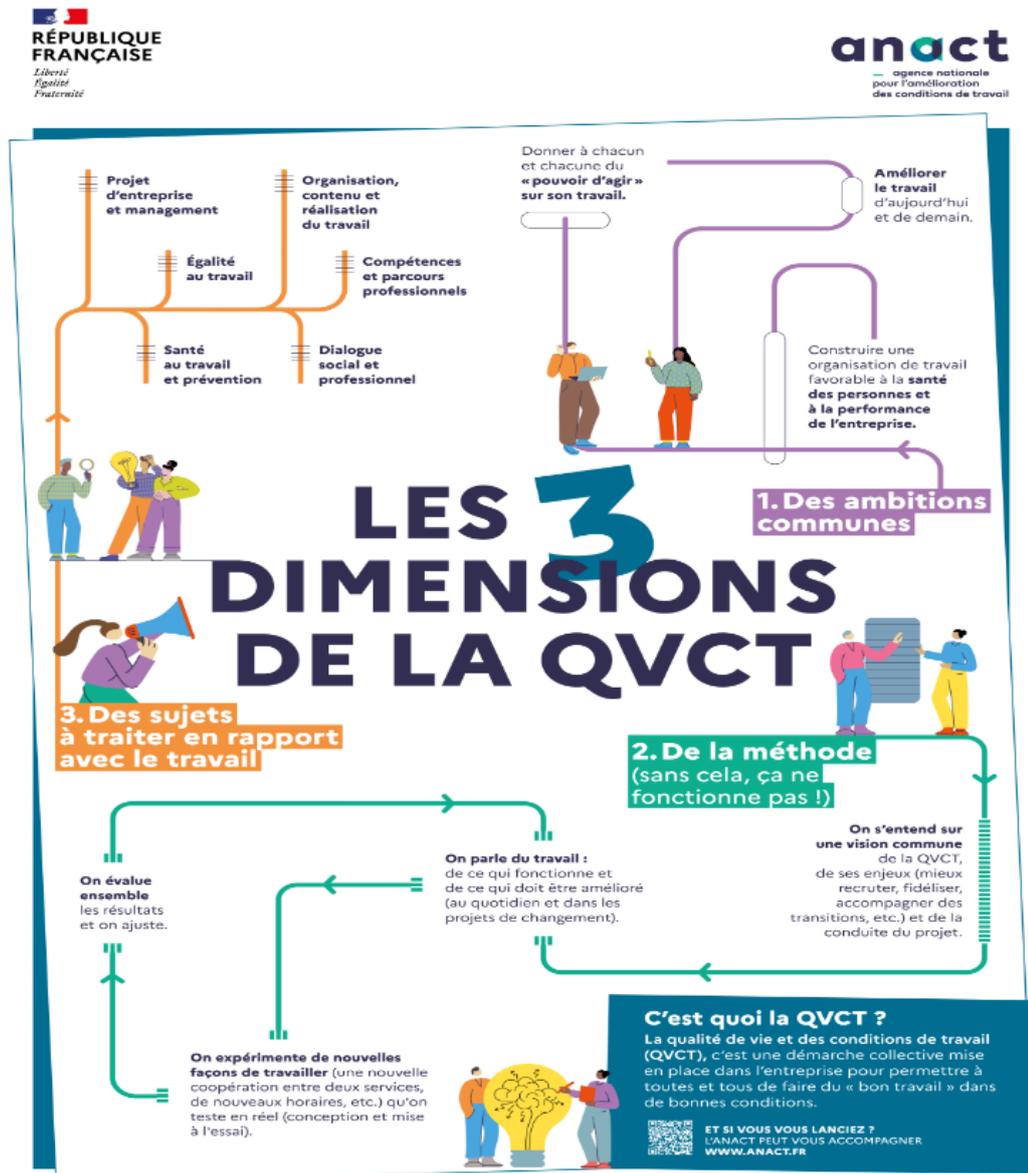
L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a publié le 19 septembre 2024 de nouvelles ressources sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Elles prennent la forme de :

- 3 affiches pour sensibiliser, interpeler et informer sur la QVCT disponibles [ici](#). Les deux premières affiches peuvent être utilisées dans les entreprises pour partager les intentions poursuivies par la direction en matière de QVCT, ou dans les structures d'appui aux entreprises (SPSTI, CCI, clubs d'entreprises, etc.) pour interpeller les directions mais aussi les salariés et les représentants du personnel sur le sujet de la QVCT. La troisième affiche est à destination des

entreprises mettant déjà en place une démarche QVCT. Elle permet de rappeler les fondamentaux de la démarche, de présenter les engagements de l'entreprise et de partager les actions mises en œuvre avec les équipes.

- 2 infographies qui présentent de manière simplifiée ce qu'est la QVCT et ses objectifs disponibles [ici](#). Elles peuvent être utilisées individuellement (pour faire le point sur les représentations et sur ses connaissances) ou collectivement (partager une vision commune).

La première revient sur les trois dimensions de la QVCT :



La seconde infographie déconstruit des idées reçues sur la QVCT.



Dans le cadre d'un usage collectif, les infographies peuvent être utilisées comme support pour ouvrir la discussion ou s'entendre sur les caractéristiques d'une démarche :

- dans une entreprise : lancement d'une réunion de comité de pilotage, réunion d'information avec tout le personnel...
- dans un collectif de plusieurs entreprises : comme support d'une session de sensibilisation ou de formation...

## V. Rappel sur la protection sociale complémentaire : pour les catégories objectives, la période transitoire s'achève fin 2024

Fin juillet 2021, un Décret avait adapté à l'accord AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017 deux des critères permettant de définir des catégories objectives pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire d'entreprise :

- le critère 1 basé sur la distinction entre « cadres » et « non-cadres »
- le critère 2 s'attache quant à lui aux « tranches de rémunération »).

A noter : ce décret laisse un temps d'adaptation à certaines entreprises pour se mettre en conformité. Cette phase transitoire prendra fin le 31 décembre 2024.

Après cette date, les nouveaux libellés sont :

### Pour les salariés « cadres »

Anciens libellés	Nouveaux libellés
Salariés relevant des articles 4 et 4bis de la CCN de 1947	Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017
Salariés relevant de l'article 4 de la CCN de 1947	Salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017
Salariés relevant des articles 4 – 4bis et 36 de la CCN de 1947	<b>Sous réserve d'un agrément APEC* permettant le maintien de anciens article 36 :</b> Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 et ceux ayant fait l'objet d'un agrément APEC
Salariés affiliés à l'AGIRC	<b>En l'absence d'agrément APEC*, les anciens 36 redeviennent des non-cadres, et voici le libellé à retenir :</b> Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017

Vous comprendrez ici que pour les anciens assimilés cadres, il faut que la faculté soit prévue par accord de branche à défaut de quoi les salariés visés perdent le bénéfice des dispositions « cadres » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Avant dépôt, les accords possiblement signés doivent être agréés par l'APEC. *Cf en début de document pour l'état des négociations dans nos branches.*

### Pour les salariés non-cadres

Anciens libellés	Nouveaux libellés
------------------	-------------------

Salariés ne relevant pas des articles 4 et 4bis de la CCN de 1947

Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 Novembre 2017

Salariés ne relevant pas de l'article 4 de la CCN de 1947

Salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'ANI Prévoyance du 17 Novembre 2017

Salariés ne relevant pas des articles 4 – 4bis et 36 de la CCN de 1947  
Salariés non affiliés à l'AGIRC

Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 et ceux n'ayant pas fait l'objet d'un agrément APEC.

➤ **Le contexte général lié au Décret :**

Pour rappel, un régime de protection sociale complémentaire d'entreprise (garanties Frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire) bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur à plusieurs conditions, et notamment s'il est regardé comme « **collectif** » et « **obligatoire** » (c. séc. soc. art. L. 242-1, II, 4° ; CGI art. 83, 1° quater).

Or, le régime est considéré comme collectif (c. séc. soc. art. R. 242-1-1) :

- s'il couvre l'ensemble des salariés ;
- ou s'il couvre une ou plusieurs catégories de salariés, à condition, dans ce cas, que les catégories retenues permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

Critères autorisés pour définir des catégories	
<b>Critère 1</b>	Appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres (c. séc. soc. <a href="#">art. R. 242-1-1</a> , 1°)
<b>Critère 2</b>	Niveau de rémunération au regard de tranches de rémunération fixées par référence au plafond de la sécurité sociale (c. séc. soc. <a href="#">art. R. 242-1-1</a> , 2°)
<b>Critère 3</b>	Catégories définies par référence à la place dans les classifications professionnelles des conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels (c. séc. soc. <a href="#">art. R. 242-1-1</a> , 3°)
<b>Critère 4</b>	Niveau de responsabilités, type de fonctions ou degré d'autonomie ou ancienneté dans le travail correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels (c. séc. soc. <a href="#">art. R. 242-1-1</a> , 4°)
<b>Critère 5</b>	Appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire assurant la couverture du risque concerné (c. séc. soc. <a href="#">art. R. 242-1-1</a> , 5°)
	Catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession (c. séc. soc. <a href="#">art. R. 242-1-1</a> , 5°)
	Catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un accord national interprofessionnel caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières (c. séc. soc. <a href="#">art. R. 242-1-1</a> , 5°)

Sur les cinq critères autorisés par la réglementation pour définir des catégories objectives, deux avaient été modifiés par le Décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 :

- appartenance aux catégories de cadres et non-cadres (c. séc. soc. art. R. 242-1-1, 1°) ;

- niveau de rémunération au regard de tranches de rémunération fixées par référence au plafond de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 242-1-1, 2°).

Les critères 1 et 2 permettant de définir des catégories objectives.

➤ **Critère 1 : distinctions « cadres / non-cadres ».**

En substance, depuis le 1er janvier 2022, le critère 1 – distinction cadres/non-cadres – est défini en référence à l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (c. séc. soc. art. R. 242-1-1, 1°). Il retient la notion de cadres et de cadres « assimilés » de l'ancienne convention AGIRC de 1947 (cadres dits « art. 4 » et « art. 4 bis » de l'ancienne convention AGIRC).

**Certains salariés non-cadres définis par une convention ou un accord de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peuvent être intégrés par les branches à la catégorie des cadres, à condition que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC** (voir <https://commission-paritaire.apec.fr/> ). Il peut s'agir, par exemple, de salariés anciennement « art. 36 » au regard de la convention AGIRC, mais aussi d'autres non-cadres.

Or, la convention ou accord peut laisser la possibilité aux entreprises entrant dans son champ d'application de ne pas intégrer ladite catégorie, sans que le caractère collectif du régime ne soit remis en cause. Cette faculté doit être expressément mentionnée dans l'accord ou la convention (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1030, 01/05/2024).

Au total, sont considérés comme constituant une catégorie objective de « cadres » (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1030, 01/05/2024) :

- les cadres au sens de l'article 2.1 de l'ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017 (cadres « art. 4 » dans l'ancienne convention AGIRC de 1947) ;
- l'ensemble constitué des cadres ci-dessus et les assimilés cadres au sens de l'article 2.2 du même accord (cadres « art. 4 » et assimilés cadres « art. 4 bis » dans l'ancienne convention AGIRC de 1947) ;
- l'ensemble constitué des cadres au sens de l'article 2.1, des assimilés cadres au sens de l'article 2.2 de l'ANI précité et certains salariés définis par une convention ou un accord de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres - APEC (tout défaut d'agrément remet en cause l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales).

En miroir, constituent également une catégorie de non-cadres les salariés n'entrant pas dans la définition retenue pour constituer une catégorie objective de cadres (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1040, 01/05/2024).

Attention : le BOSS admet que la mention des catégories de « cadres » et « non cadres » sans autre précision ne remet pas en cause le bénéfice du régime social de faveur si elle répond à la première définition des cadres (article 2.1 de l'ANI de 2017) ou à la dernière définition donnée ci-dessus des non-cadres (ensemble des autres salariés) (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1530, 01/05/2024).

➤ **Critère 2 tranches de rémunération AGIRC-ARRCO.**

Depuis janvier 2022, des catégories objectives de salariés peuvent être définies en s'appuyant sur un seuil de rémunération déterminé à partir du plafond de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 242-1-1, 2°).

Ainsi, peuvent constituer des catégories objectives (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1090, 01/05/2024) :

- les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1, 2, 3, 4 ou 8 fois le plafond de la sécurité sociale (PASS) ;
- en fonction du choix précédent, ceux dont la rémunération est supérieure ou égale à 1, 2, 3 ou 4 fois le PASS.

#### **Le droit transitoire prendra fin au 31 décembre 2024**

Le décret de l'été 2021 a instauré un régime transitoire, jusqu'au 31 décembre 2024, pour laisser le temps aux entreprises de mettre en conformité l'acte fondateur du régime liant l'employeur aux salariés (décision unilatérale, accord ou convention collective, ou accord référendaire) avec les nouvelles définitions des catégories par référence aux critères 1 et 2 précités.

Ce régime transitoire concerne :

- les régimes existants dont l'acte fondateur a été conclu avant le 1er janvier 2022 et dont les contributions patronales bénéficiaient déjà à cette date au régime social de faveur (décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, art. 2) ;
- pour le critère 1, par tolérance, les entreprises créées après l'entrée en vigueur du décret (c'est-à-dire après le 1er janvier 2022), si la branche professionnelle dont elles relèvent ne s'est pas encore conformée au décret (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1070, 01/05/2024).

Pendant la période transitoire, les entreprises peuvent continuer à faire référence aux anciens accords AGIRC et ARRCO, sans remise en cause du caractère collectif des garanties mises en place, tant qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervient (décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, art. 2 ; BOSS, Protection sociale complémentaire, §§ 1070 et 1120, 01/05/2024).

#### **➤ Mise en conformité pour le 1er janvier 2025**

À compter de janvier 2025, il faut que l'acte qui institue les garanties (accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur) soit en conformité avec les dispositions du décret du 30 juillet 2021.

Concrètement, si l'employeur ne l'a pas déjà fait, il lui faut vérifier que la décision unilatérale, le projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ratifié à la majorité des intéressés (accord référendaire), ou l'accord collectif (ou convention collective) est bien en conformité avec la réglementation.

À cet égard, l'on rappellera que les règles de modification de l'acte fondateur du régime obéissent aux principes suivants.

- Un système de garanties mis en place par une décision unilatérale peut être révisé soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. Il peut également être révisé par une autre décision unilatérale de l'employeur (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 590, 01/05/2024).
- Un accord collectif peut être révisé par accord collectif, selon les règles habituelles de la négociation collective (négociation de l'avenant de révision avec les délégués syndicaux s'il en existe, le cas échéant, information et consultation du CSE).
- Il est admis qu'un régime mis en place par referendum puisse être modifié par referendum, ou par accord collectif (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 580, 01/05/2024).

Par ailleurs, indépendamment de la modification de l'acte fondateur du régime dans l'entreprise, l'entreprise doit aussi s'assurer que le contrat d'assurance le liant à l'organisme assureur (mutuelle, institution de prévoyance, entreprise d'assurance) est bien le reflet de l'acte fondateur et également conforme.

(Décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 (art. 2) ; BOSS, Protection sociale complémentaire, §§ 1020 à 1070)

## VI. Lancement de « l'Académie France Travail » : portail dédié à la formation

Ce portail vise à « fluidifier les démarches pour les demandeurs d'emploi et les recruteurs, à améliorer l'interconnaissance entre les professionnels » de l'insertion professionnelle. Cela se traduit par un manque de coordination dans la prospection des entreprises, ou par un manque d'explications données aux demandeurs d'emploi. Le portail comporte des vidéos, tutoriels, webinaires, modules de e-learning, mais également formations en présentiel et ateliers...

<https://www.francetravail.org/accueil/communiqués/2024/france-travail-lance-l'academie-france-travail-destinee-aux-professionnels-du-reseau-pour-l'emploi.html?type=article>

## VII. Santé au travail : publication de nouveaux modèles d'attestation de suivi, d'avis d'aptitude et d'inaptitude et de proposition de mesures d'aménagement de poste

La loi Santé au travail du 2 août 2021 (loi 2021-1018 du 2 août 2021, JO du 3) a apporté des évolutions impactant les différents modèles utilisés par les services de prévention et de santé au travail (SPST) pour le suivi de l'état de santé des salariés : nouveau nom pour les services de santé au travail, mise en place d'une visite médicale à la mi-carrière, création des visites post-professionnelle et post-exposition, nouvelles délégations faites aux infirmiers de santé au travail, télésanté au travail. Une mise à jour des modèles a donc été opérée en ce sens par l'arrêté du 26 septembre 2024 paru au Journal officiel du 10 octobre, qui remplace les anciens modèles :

- Attestation de suivi individuel de l'état de santé (c. trav. art. L. 4624-1) remise par un professionnel de santé du SPST à l'issue de toutes les visites (à l'exception de la visite de pré-reprise) [annexe 1 de l'arrêté] ;
- Avis d'aptitude remis au salarié qui bénéficie d'un suivi individuel renforcé à l'issue de la visite d'aptitude à l'embauche et de ses renouvellements périodiques (c. trav. art. L. 4624-2) [annexe 2 de l'arrêté] ;
- Avis d'inaptitude que le médecin du travail peut remettre à un salarié à l'issue de toute visite (à l'exception de la visite de pré-reprise) (c. trav. art. L. 4624-4) [annexe 3 de l'arrêté] ;
- Document préconisant des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, qui peut être délivrée avec l'attestation de suivi ou l'avis d'aptitude (c. trav. art. L. 4624-3) [annexe 4 de l'arrêté].

### **Nouvelles mentions figurant dans les nouveaux modèles à signaler particulièrement :**

On note tout d'abord que les nouveaux modèles sont désormais estampillés « Service de prévention et de santé au travail » (et non plus Service de santé au travail).

Concernant les informations relatives au poste de travail du salarié, elles précisent :

- si le poste fait ou non l'objet de mesures individuelles d'aménagement, et si oui depuis quelle date ;
- si le poste fait ou non l'objet d'un suivi individuel renforcé, et si oui depuis quelle date.

Afin de tenir compte des nouvelles visites instituées par la loi Santé au travail, l'attestation de suivi intègre dans les types d'examen ou visite à l'issue desquels elle est remise la visite post-exposition, la visite post-professionnelle et la visite de mi-carrière.

S'agissant de l'avis d'inaptitude, dans la case réservée à la dispense de reclassement que le médecin du travail peut remplir s'il constate que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », il est désormais indiqué qu'il s'agit d'un « cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement ».

Enfin, les modalités de signature des documents par le salarié sont complétées, puisque désormais le salarié signe avec la nouvelle mention « Je reconnais avoir bien reçu l'attestation [l'avis, la proposition] du... ».

À noter : la Cour de cassation considère que lorsqu'un avis d'inaptitude comprend une mention expresse de dispense de reclassement émise par le médecin du travail, l'employeur n'a pas à consulter le CSE et peut engager immédiatement la procédure de licenciement pour inaptitude (cass. soc. 8 juin 2022, n° 20-22500 FSB ; cass. soc. 16 novembre 2022, n° 21-17255 FB ; cass. soc. 7 février 2024, n°22-12967 D).

**Ces documents devaient entrer en application le 11 octobre 2024 mais cela devrait être reporté de 6 mois selon la DGT.**

(Arrêté du 26 septembre 2024, JO du 10 octobre, texte 21, voir : voir <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050325039> ).

## VIII. Épargne salariale : le ministère du Travail détaille les nouveaux cas de déblocage anticipé issus de la réforme du partage de la valeur

Répondant aux vœux des partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (ANI du 10 février 2023, art. 33), un décret a créé trois nouveaux cas de déblocage anticipé pour la participation et, par renvoi, les plans d'épargne d'entreprise (PEE ou PEI) (c. trav. art. R. 3324-22 et, par renvoi, R. 3332-28 ; décret 2024- 690 du 5 juillet 2024, art. 3). Attention, les plans d'épargne à horizon retraite (PERCO « ancienne mouture », PERE-CO, PERE-OB) ne sont pas concernés.

Les salariés ont donc la possibilité de demander le déblocage anticipé de leurs avoirs pour financer :

- la rénovation énergétique de leur résidence principale, sous réserve que le fait générateur soit postérieur au 7 juillet 2024 (c. constr. et hab. art. D. 319-16 et D. 319-17) ;
- l'acquisition d'un véhicule propre, sous réserve que le fait générateur soit postérieur au 7 juillet 2024 ;
- une activité de proche aidant (activité qu'ils exercent personnellement ou qui est exercée par leur conjoint ou leur partenaire « pacsé »), la demande pouvant être présentée après le 7 juillet 2024 (peu important que la situation de proche aidant ait commencé avant cette date).

Nous n'entrons pas ici dans le détail de la mise en œuvre de ces nouveaux cas de déblocage anticipé et vous laissons en prendre connaissance dans le lien visé ci-après.

(« Loi Partage de la valeur : questions-réponses sur les nouveaux cas de déblocage du PEE », ministère du Travail, 9 octobre 2024 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/loi-partage-de-la-valeur-questions-reponses-sur-les-nouveaux-cas-de-deblocage-du-pee>)

## IX. Premières estimations dévolutions de chiffres au 1<sup>er</sup> novembre 2024 et à compter de janvier 2025

**Sous réserve de la publication des textes sur ces sujets et de la confirmation des montants** (nous reviendrons vers vous le moment venu), voici quelques modifications annoncées à titre informatif :

- **Augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale** à 3925 euros soit 47 100 euros par an (+1,6%) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette hausse correspond au taux de croissance du salaire moyen par tête (SMPT) prévisionnel 2024 (+ 2,8 %) et à un correctif de - 1,2 % au titre du salaire moyen par tête (SMPT) 2023 retenu initialement dans le calcul de PASS 2024. Une fois la valeur définitive connue, il est probable que la Direction de la sécurité sociale confirme la valeur du plafond 2025 via le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), sans attendre la publication de l'arrêté. ([Rapport provisoire à la commission des comptes de la sécurité sociale d'octobre 2024 \(résultats pour 2023 et prévisions 2024 et 2025\)](#))
- **Réduction du plafond de rémunération pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (JSS) de maladie** : il passerait de 1,8 à 1,4 SMIC en cas de confirmation. Pour rappel, cette limite est calculé à partir du SMIC sur la base de la durée légale du travail (c. séc. soc. art. R. 323-4 ; circ. DSS/SD2 2015-179 du 26 mai 2015, annexe 4, § I-B). Par exemple, sur la base du SMIC au 1er janvier 2024 cela équivaut à :  $1,8 \times 11,65 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 52/12 = 3\,180,45 \text{ €}$ . Si la modification est confirmée, cette limite passerait donc à  $1,4 \times 11,65 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 52/12 = 2\,473,68 \text{ €}$  (au lieu de 3 180,45 €). Cette mesure passerait sous la forme d'un Décret le cas échéant donc nous n'avons pas encore la date d'application ([Conférence de presse du 10 octobre 2024 de présentation du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025](#))
- **Prolongation du régime actuel de l'Assurance chômage jusqu'à fin 2024** ([Projet de décret relatif au régime d'assurance chômage](#)).

## X. Maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail : l'autre tolérance qui s'achève fin 2024

**Contexte** : pour avoir un caractère collectif, les régimes de protection sociale complémentaire doivent prévoir le maintien de certaines garanties durant les périodes de suspension du contrat de travail (ex. : arrêts de travail liés à une maladie, un congé de maternité ou un accident, périodes d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée), dès lors qu'elles sont indemnisées par l'employeur (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1440, 01/05/2024).

Pour les périodes indemnisées par un maintien de salaire ou des IJ complémentaires, toutes les garanties doivent être maintenues (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1450, 01/05/2024) :

- celles de prévoyance complémentaire (y inclus frais de santé) ;
- et celles de retraite supplémentaire.

Pour les périodes durant lesquelles le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ex. : pendant une période d'activité partielle), il faut distinguer selon les garanties (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1460, 01/05/2024) :

- les garanties de prévoyance complémentaire doivent être maintenues ;
- en revanche, le maintien des garanties de retraite supplémentaire n'est pas exigé : elles peuvent être suspendues ou maintenues, selon les conditions stipulées dans l'acte instaurant les garanties dans l'entreprise (décision unilatérale de l'employeur, convention ou accord collectif, référendum) et du contrat liant l'entreprise à l'organisme assureur.

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a accordé un temps d'adaptation aux employeurs pour mettre en conformité l'acte fondateur d'un régime, dès lors que le contrat collectif les liant à l'organisme assureur était bien conforme aux règles de maintien de la protection complémentaire d'entreprise en cas de suspension du contrat de travail telles que prévues par le BOSS au 1er janvier 2023 (BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1430, 01/01/2024). De sorte que le caractère collectif et obligatoire n'était pas remis en cause **jusqu'à la fin 2024** pour les régimes mis en place par accord collectif ou accord référendaire. Pour les garanties mises en place par DUE (déclaration unilatérale) ce délai est déjà expiré depuis le 31 décembre 2022.

(BOSS, Protection sociale complémentaire, § 1430, 01/05/2024)

## XI. DSN : net-entreprises revient sur la procédure de fiabilisation des données et la DSN de substitution

Un décret du 29 décembre 2023 a précisé les modalités de la procédure de fiabilisation des données déclarées en DSN qui permet, sous conditions, aux organismes de recouvrement de se substituer à l'employeur qui n'a pas procédé dans les temps aux corrections des anomalies signalées. Les employeurs sont informés des résultats des vérifications d'exhaustivité, de conformité et de cohérence réalisées par les organismes destinataires de la DSN (c. séc. soc. art. L. 133-5-3-1).

Si des anomalies sont constatées, les employeurs doivent les corriger, sous peine de pénalité (c. séc. soc. art. L. 133-5-4). En pratique, le dispositif est progressivement déployé en 2024 pour être pleinement opérationnel en 2026.

### ➤ **Corrections au fil de l'eau directement par l'entreprise**

Dans son information du 17 octobre 2024, le GIP-MDS insiste sur la nécessité de fiabiliser sa paye et sa DSN en corrigeant ses erreurs au fil de l'eau. Il est ainsi conseillé, au moment du calcul de paye, et en amont du dépôt :

- de paramétrer correctement les logiciels de paie (nomenclatures DSN, fiches de paramétrage des OC ...) ;
- de réaliser des contrôles avant dépôt : contrôles directement intégrés aux logiciels de paie, et outils des contrôles mis à disposition (DSN-val et DSN-FPOC).

Le GIP-MDS recommande également, en aval du dépôt, de consulter chaque mois les comptes rendus métiers (CRM) remontés par les organismes destinataires de la DSN et directement intégrés aux logiciels de paie ou disponibles sur le tableau de bord Net-entreprises.

Si la correction peut être réalisée en paye avant la veille de l'échéance minuit, il est alors possible de déposer une DSN « annule et remplace ». Sinon, la correction pourra être réalisée dans la DSN suivante.

### ➤ **Envoi de CRM de rappel en année N+1 par l'URSSAF ou la MSA**

Lorsque l'URSSAF (ou la MSA) continue de constater en début d'année N+1 la présence d'anomalies non corrigées sur les mois de l'année N (et remontées dans les CRM normalisés URSSAF), elle

transmettra au déclarant des CRM dits « de rappel » en mars N+1 pour informer des anomalies non corrigées.

**Le GIP-MDS indique que les premiers CRM de rappel seront émis en mars 2025, au titre de l'année 2024.**

À réception de ce CRM, les déclarants auront 2 mois pour effectuer la correction attendue ou pour prendre contact avec l'URSSAF (ou la MSA) afin de comprendre et/ou éventuellement contester l'anomalie.

➤ **En dernier recours, la « DSN de substitution »**

Si à l'issue de la phase précédente, les anomalies sont avérées et restent non corrigées, en ultime recours, l'URSSAF (ou la MSA) réalisera des « DSN de substitution » en mai N+1. Celles-ci corrigeront les anomalies impactant les droits retraite de base et complémentaire.

Aucune DSN de substitution ne sera transmise en mai 2025 au titre de l'année 2024 : les premières DSN de substitution « de fiabilisation » seront transmises **en mai 2026** (suite aux CRM de rappel transmis en mars 2026) au titre de l'année 2025.

Le GIP-MDS souligne que les corrections réalisées par l'URSSAF (ou la MSA) via DSN de substitution ne sont pas transmises à l'entreprise, qui ne dispose donc pas de ces corrections dans son logiciel de paye. Ces DSN de substitution ne sont donc qu'un ultime recours pour garantir les droits retraite des individus.

Enfin, des DSN de substitution pourront être émises par les URSSAF dès 2025 lors d'un redressement suite à un contrôle sur place ou sur pièces.

([www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), information du 17 octobre 2024)

## XII. Jurisprudence

➤ **Le licenciement prononcé pour faute grave et fondé sur des mails privés échangés grâce à la boîte mail professionnelle est nulle**

Un cadre dirigeant qui utilise sa boîte mail professionnelle pour avoir une conversation privée peut-il être licencié pour faute grave ? En l'espèce lui étaient reprochés l'envoi de mails contenant des propos, images ou liens à caractère sexuel, particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes. Les destinataires étaient un collègue, un ancien collègue et un partenaire commercial. L'objet et le mail n'identifiaient pas la correspondance comme étant personnelle. La Cour d'appel avait ici considéré qu'il s'agissait d'un exercice non abusif de sa liberté d'expression et appliqué la jurisprudence en ce sens qui tend à considérer le licenciement comme nul (Cass. soc. 16 février 2022, n° 19-17871 FSB).

La Cour de cassation confirme la nullité du licenciement mais en invoquant une autre argumentation : il s'agit de la protection de la vie privée du salarié au temps et au lieu de travail. Ce droit avait déjà été par le passé reconnu comme étant classé au rang des libertés fondamentales (Cass. soc. 2 octobre 2001, n° 99-42942, BC V n° 291 ; cass. soc. 12 octobre 2004, n° 02-40392, BC V n° 245).

La décision vient apporter un cran supplémentaire à la protection de cette vie privée dans la mesure où c'est le contenu qui a permis de qualifier les mails de personnel et non pas l'identification comme tels. Et ce, même au cas où l'employeur a interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (Cass. soc. 12 octobre 2004, n° 02-40392, BC V n° 245). La conversation de nature privée n'étant pas destinée à être rendue publique et ne constituant pas un manquement du salarié aux obligations

découlant du contrat de travail, le licenciement pour faute grave est injustifié et nul comme portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié

Par conséquent, l'employeur qui envisage de prononcer une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute, en raison des propos tenus par un salarié dans des mails envoyés avec la messagerie professionnelle, doit désormais d'abord déterminer si :

- il est en droit d'accéder aux mails en question ;
- et si oui, si leur teneur est privée.

Autrement dit, en l'absence d'identification comme personnel, le mail est présumé être professionnel. Mais cela implique uniquement que l'employeur y a librement accès (cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-42486 D ; cass. soc. 26 juin 2012, n° 11-15310, BC V n° 196) et non pas qu'il puisse l'utiliser pour justifier un licenciement.

(Cass. soc. 25 septembre 2024, n° 23-11860 FSB)

#### ➤ **Licenciement et fait relevant de la vie personnelle**

Dans cette affaire, un conducteur de bus de la RATP, alors qu'il avait terminé son service et qu'il se trouvait dans son véhicule personnel sur la voie publique, avait fait l'objet d'un contrôle de police ayant révélé la détention d'un sachet de cannabis et donné lieu à un test salivaire qui s'était avéré positif à la prise de cannabis (le test sanguin ensuite pratiqué s'était révélé négatif, invalidant le test salivaire). Lors de ce contrôle, le salarié avait tenu des propos irrespectueux envers les agents de police. Il avait été invité à décliner son identité et avait alors répondu qu'il travaillait à la RATP. Estimant qu'il était nécessaire d'avertir l'employeur en raison des risques générés pour la sécurité des voyageurs, les agents de police avaient transmis leur rapport de contrôle à la RATP. Le salarié a été licencié pour faute grave pour « propos et comportement portant gravement atteinte à l'image de l'entreprise et incompatibles avec l'obligation de sécurité de résultat de la RATP tant à l'égard de ses salariés que des voyageurs qu'elle transporte ».

La Cour d'appel saisie du litige prononce la nullité du licenciement, ordonne la réintégration du salarié dans l'entreprise et condamne celle-ci au paiement d'une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration effective. Elle se fonde pour cela sur l'argument suivant : les faits reprochés au salarié ne se rattachent pas suffisamment à la vie professionnelle pour lui permettre de retenir une faute disciplinaire. Elle ne suit donc pas le raisonnement de la RATP qui avait considéré que la détention et la consommation de produits stupéfiants par le salarié se rattachaient à sa vie professionnelle dès lors que le salarié avait lui-même revendiqué ses fonctions de conducteur de bus et son appartenance à la RATP lors du contrôle de police. En effet, la cour d'appel a considéré d'une part que le simple fait de signaler sa profession et son appartenance à la RATP n'était qu'une réponse à la question relative à la profession posée par les agents de police et d'autre part, que si le contrat de travail interdit la prise de stupéfiants avant ou pendant le service, il ne l'interdit pas après.

La Cour de cassation déclare quant à elle le licenciement sans cause réelle et sérieuse (et non pas nul), en l'absence d'atteinte à « l'intimité de la vie privée » du salarié. Elle suit le raisonnement de l'avocate générale selon qui « les faits reprochés au salarié se sont déroulés sur la voie publique, puisqu'ils trouvaient leur origine dans un stationnement irrégulier qui a entraîné le contrôle de police. Aucune atteinte à l'intimité de la vie privée n'a été portée par le licenciement qui reprochait des propos et un comportement (usage et détention de stupéfiants) qui, pour être intervenus dans le cadre de la vie personnelle du salarié, ne s'étaient pas produits dans l'intimité de sa vie privée. Par conséquent, le

licenciement ne pouvait pas être jugé nul en l'absence de violation d'une liberté fondamentale, mais seulement jugé sans cause réelle et sérieuse.

Or, pour rappel : un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (cass. soc. 3 mai 2011, n° 09-67464, BC V n° 105).

(Cass. soc. 25 septembre 2024, n° 22-20672 FS-B)

➤ **Quelles sont les conséquences d'une demande de congé parental d'éducation hors délai de prévenance ?**

Dans les faits, un salarié a sollicité un congé parental d'éducation 5 jours avant le début du congé alors le délai de prévenance est de 1 mois ou 2 selon les cas. L'assistante des ressources humaines lui a confirmé le refus du congé en lui demandant de réitérer sa démarche en respectant le délai de prévenance. Le salarié a obtempéré en ce sens mais a saisi les juges d'une demande de dommages-intérêts pour violation du droit au respect de sa vie privée, exécution déloyale du contrat de travail et préjudice financier subi au cours des mois de juin et juillet 2016 du fait du report imposé de son congé.

La Cour de cassation relève que le code du travail ne sanctionne pas l'inobservation de ces dispositions par une irrecevabilité de la demande de congé, ce qu'elle avait déjà jugé par le passé (cass. soc. 3 juin 1997, n° 95-42960, BC V n° 207). Par conséquent, lorsqu'un salarié informe son employeur hors délai, ce dernier ne pourra pas s'appuyer sur ce manquement pour refuser que le salarié prenne son congé parental d'éducation.

Cette décision rejoint une autre décision ayant tranché dans le même sens pour un salarié qui n'avait pas respecté – cette fois - la forme légale d'information, à savoir la présentation de la demande de congé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé (c. trav. art. R. 1225-13 ; cass. soc. 12 mars 2002, n° 99-43501, BC V n° 91).

**Il faut en déduire que ces formalités – envoi pas LRAR, délai de prévenance – ne sont pas des conditions d'ouverture du droit du salarié.**

(Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 23-18021 D)

➤ **Congé sabbatique : la demande tardive n'exonère pas l'employeur de son obligation de réponse à défaut de quoi son acceptation est réputée acquise**

La Cour de cassation confirme ici que le fait que le salarié ne respecte pas le délai prévu pour présenter sa demande de congé sabbatique à son employeur (soit 3 mois au moins avant la date de départ choisie, sauf dispositions conventionnelles différentes (c. trav. art. L. 3142-34 et D. 3142-19)) ne dispense pas ce dernier de lui répondre dans le délai légal de 30 jours (c. trav. art. L. 3142-30c. trav. art. D. 3142-15 et D. 3142-18 : il est possible d'accepter le départ à la date choisi ou de demander un report de la date ou de refuser\*). À défaut, son accord est réputé acquis (c. trav. art. L. 3142-30 ; cass. soc. 14 décembre 2017, n° 16-24027 D. Cette règle est d'ordre public) et l'absence du salarié ne pourra pas être considérée comme fautive. Cette irrégularité aurait pu tout au plus justifier une demande de date de départ différée (Cass. soc. 19 avril 1989, n° 86-41744, BC V n° 297 ; cass. soc. 12 mars 2008, n° 06-43866, BC V n° 61). Le licenciement pour faute prononcé ici n'était donc pas justifié.

\*Rappel : l'employeur ne peut reporter la date choisie par le salarié qu'à certaines conditions et dans la limite de 6 mois (9 mois pour les entreprises de moins de 300 salariés) et le congé ne peut être refusé que dans les entreprises de moins de 300 salariés (c. trav. art. L. 3142-29).

(Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-20560 D)

- **Les juges du fond n'ont pas la compétence pour remettre en cause l'existence même de l'accident du travail reconnu comme tel par une décision de la CPAM.**

Dans cette affaire, un salarié employé comme tuyauteur a été victime le 7 novembre 2017 d'un accident reconnu comme un accident du travail par la CPAM. Il a alors bénéficié d'un arrêt de travail jusqu'au 19 février 2018. Le 20 février 2018, il a été déclaré inapte à son poste puis, le 4 mai 2018, licencié pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

Le salarié a saisi les juges pour obtenir le paiement de l'indemnité spéciale de rupture et de l'indemnité compensatrice de préavis liées à la rupture de son contrat de travail dont il estimait l'origine de nature professionnelle conformément à la reconnaissance par la CPAM en novembre 2017.

Les juges prud'hommaux tout comme les juges d'appel ont pourtant écarté le caractère professionnel de l'inaptitude. Les juges d'appel ont estimé qu'il appartenait au salarié de rapporter la preuve de l'accident du travail, la juridiction prud'homale appréciant son existence de manière autonome, indépendamment de la juridiction de sécurité sociale et de la CPAM. Faute de témoignage, de document médical accréditant la survenance d'une lésion brutale et soudaine, de témoin direct et de constatations matérielles, le doute sur l'existence même de l'accident du travail ne pouvant être levé, l'inaptitude d'origine professionnelle devait, selon les juges, être écartée.

La Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel.

Elle rappelle que les règles protectrices pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (cass. soc. 7 mai 2024, n° 22-10905 FB).

Elle ajoute qu'en présence d'une reconnaissance par la CPAM d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dans une décision non remise en cause, les juges du fond restent liés par cette décision. Celle-ci s'impose en conséquence à eux sans qu'ils puissent contester la réalité de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en question.

L'affaire est donc renvoyée devant la même cour d'appel, mais autrement composée.

(Cass. soc. 18 septembre 2024, n° 22-22782 FB)

- **Le rattrapage salarial prévu à la suite du congé de maternité, c'est « après » le congé, sauf accord collectif plus favorable**

Dans une affaire jugée le 2 octobre 2024, il était question d'apprécier la temporalité du droit à rattrapage salarial lié au congé de maternité. Dans un premier temps, la Cour de cassation rappelle qu'un rattrapage salarial est obligatoire pour les employeurs. Mais dans un deuxième temps, elle précise que ce rattrapage ne doit intervenir, sauf accord collectif plus favorable, qu'après le congé de maternité de la salariée et non pas au cours de celui-ci.

La disposition sur laquelle s'appuie la Cour de cassation est issue du Code du travail : la salariée de retour de congé de maternité doit bénéficier, à la suite de ce congé [c. trav. art. L. 1225-26 »] :

- des augmentations générales décidées ou perçues pendant le congé ;
- et de la moyenne des augmentations individuelles décidées ou perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise).

Le Code précise également que cette garantie légale ne joue qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables (c. trav. art. L. 1225-26).

Rappel : ces dispositions, prévues pour le congé de maternité, valent aussi pour le congé d'adoption. A noter : si l'accord collectif a été conclu avant le 25 mars 2006, il s'applique même s'il prévoit un mécanisme de rattrapage moins favorable que le dispositif légal.

En son temps, l'administration avait précisé que c'est à compter du retour de congé de maternité ou d'adoption que le rattrapage légal doit avoir lieu (circ. SDFR/DGT/DGEFP du 19 avril 2007, JO 17 mai).

La Cour de cassation confirme donc partager cette position dans l'arrêt en question.

Dans les faits, ne salariée réclamait le bénéfice d'une augmentation générale pendant son congé de maternité. Précisément, une salariée dont le contrat de travail avait été rompu le 20 octobre 2017 suite à son adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, dont l'une relative à un rappel de salaire. La salariée estimait qu'en vertu du principe d'égalité de traitement, l'augmentation de 300 € qui lui avait été promise par son employeur aurait dû intervenir pendant son congé de maternité comme pour le reste de ses collègues, à savoir en février 2015, et non à l'issue de son congé le 7 septembre de la même année.

Elle réclamait en conséquence un rappel de salaire au titre de l'inégalité de traitement et des dommages et intérêts en réparation d'une mesure qu'elle estimait discriminatoire. La cour d'appel avait rejeté sa demande au motif que la salariée ne présentait aucun fait laissant présumer une inégalité ou une discrimination et qu'elle ne pouvait exiger que l'employeur le fasse à sa place.

La Cour de cassation repart des textes légaux, en rappelant tout d'abord le principe de suspension du contrat de travail pendant le congé de maternité (c. trav. art. L. 1225-4). Ce principe de suspension posé, la Cour revient sur le mécanisme du rattrapage salarial de l'article L. 1225-26 du code du travail (voir ci-avant nos développements).

Il en résulte que, sauf accord collectif plus favorable, ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci.

La cour d'appel ayant constaté que l'augmentation de 300 € par mois promise par l'employeur avait bien été accordée à la salariée à compter du 7 septembre 2015, soit à la suite de son congé de maternité, a légalement justifié sa décision.

(Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-11582 FSB 3e moyen)

- **Comment interpréter une convention collective qui prévoit une pause rémunérée pour un travail ininterrompu d'une durée supérieure à 6 h ?**

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 h, le salarié doit bénéficier d'un temps minimum de pause (c. trav. art. L. 3121-16).

Si la pause peut être prise avant que la durée de 6 h ne soit entièrement écoulée, le droit à une pause n'est acquis que si le salarié accomplit 6 h de travail effectif, pause non comprise (cass. soc. 13 mars 2001, n° 99-45254, BC V n° 96). Ces 6 h de travail n'ont pas à être continues. Un accord collectif prévoyant une interruption du travail de 7 mn au cours d'une période de 6 heures ne dispense donc pas l'employeur d'accorder la pause (cass. soc. 20 février 2013, n° 11-26793, BC V n° 50).

La pause journalière doit être d'une durée minimale de 20 mn (c. trav. art. L. 3121-16). Des dispositions conventionnelles ou des usages peuvent fixer un temps de pause supérieur (le temps fixé par accord d'entreprise ou d'établissement primant sur celui de l'accord de branche) (c. trav. art. L. 3121-17).

Côté rémunération, à moins de répondre aux critères du temps de travail effectif, la pause n'est pas rémunérée. Cependant, un accord d'entreprise ou la convention collective de branche, de même qu'un usage ou le contrat de travail, peuvent prévoir une rémunération du temps de pause (c. trav. art. L. 3121-6 et L. 3121-8).

En l'espèce, le litige portait sur l'interprétation à donner à l'article de la convention collective applicable prévoyant cette pause rémunérée (CCN de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, art. K.1.1.3 e). Celui-ci indique que « lorsque les salariés travaillent de **façon ininterrompue** dans un poste, d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera attribué une demi-heure de repos payée ».

Pour la société, cette notion de travail ininterrompu, conditionnant la rémunération d'un temps de repos de 30 minutes, devait s'entendre d'une durée ininterrompue de travail effectif de 6 h. Les juges d'appel n'ont pas eu le même raisonnement. Ils ont certes reconnu que le texte conventionnel était ambigu, dans la mesure où la notion de « travail ininterrompu d'une durée supérieure à 6 heures » pose la question de savoir :

- si la pause de 30 minutes peut être prise à n'importe quel moment à l'intérieur de cette période ;
- ou si elle n'est obligatoire qu'au terme d'une durée de 6 heures consécutives de travail.

Mais pour les juges, il ne résultait pas des dispositions conventionnelles que la pause de 30 minutes soit subordonnée à un travail effectif continu de 6 heures, puisque le texte ne dit pas expressément que les 6 heures doivent être **consécutives**, c'est-à-dire, ne pas avoir été interrompues par une pause. Selon eux, l'employeur avait rajouté une condition non imposée par la convention collective, celle-ci ne mentionnant pas le moment où la pause devait être prise mais fixant une durée de travail maximale dans laquelle le salarié devait bénéficier d'un repos.

L'affaire est arrivée devant la Cour de cassation, qui a validé le raisonnement des juges d'appel.

La Cour rappelle d'abord la méthode d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif qui manque de clarté (cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-12467 FSPB). Ceux-ci doivent être interprétés comme la loi, c'est-à-dire :

- d'abord en respectant la lettre du texte,
- ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet,
- et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique (laquelle consiste à rechercher l'objectif social du texte).

Selon elle, la cour d'appel a retenu à bon droit que lorsque le salarié travaillait de façon ininterrompue dans un poste d'une durée de travail supérieure à 6 h, il devait lui être attribué une pause rémunérée d'une demi-heure qui pouvait intervenir soit avant que les 6 h de travail effectif se soient écoulées, soit à la suite immédiate de ces 6 h.

La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel qui avait relevé que les salariés effectuaient un travail par poste, en horaires du matin ou d'après-midi, d'une durée quotidienne de plus de 6 h, d'en avoir déduit qu'ils pouvaient prétendre chacun au bénéfice du temps de pause conventionnel d'une demi-heure et à la rémunération en résultant.

(Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 22-21772 FSB)

➤ **La Cour de cassation différencie la contestation du taux AT/MP du contentieux de l'inscription aux comptes AT/MP de certains sinistres**

Rappel : Le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) est déterminé annuellement pour chaque catégorie de risques par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) (c. séc. soc. art. L. 242-5). Il est ensuite notifié à l'employeur par la CARSAT (c. séc. soc. art. D. 242-6-22 et D. 242-40).

Si l'employeur souhaite contester le taux de cotisation AT/MP notifié, il doit, après un éventuel recours gracieux auprès de la CARSAT, exercer un recours contentieux auprès de la cour d'appel d'Amiens (c. séc. soc. art. L. 142-1, 7° ; c. org. jud. art. L. 311-16 et D. 311-12).

Le recours auprès de la cour d'appel d'Amiens doit être effectué **dans les 2 mois de la réception de la notification du taux** (c. séc. soc. art. R. 142-1-A, III).

Dans les faits, une société n'avait pas contesté ces taux de cotisation dans le délai de 2 mois suivant leur notification par la caisse. Mais elle entendait en dehors de ce délai contester l'imputation sur son compte employeur 2010, 2013, 2014, 2015 et 2016 des conséquences financières des maladies professionnelles déclarées par plusieurs de ses salariés. Ces conséquences financières ont ensuite été prises en compte par la CARSAT pour calculer ses taux de cotisation AT/MP des années 2012 à 2020. L'action de la société avait pour objet de demander le retrait de certaines des maladies professionnelles inscrites à son compte employeur et, en conséquence, la révision des taux de cotisation AT/MP correspondant.

Devant la cour d'appel, la CARSAT avait fait valoir que la société n'avait pas contesté ses taux de cotisation AT/MP dans le délai imparti et, par conséquent, que son recours en justice devait être déclaré irrecevable pour forclusion. Mais la cour d'appel ne l'a pas suivie et a donné raison à la société.

La Cour de cassation reprend sa jurisprudence selon laquelle l'employeur est en droit de contester l'imputation des conséquences d'un AT/MP à son compte employeur sans que puisse lui être opposée la forclusion du délai de contestation de 2 mois du dernier taux de cotisation notifié et sans qu'il ait à attendre la notification des taux à venir (cass. civ., 2e ch., 7 avril 2022, n° 20-18310 FB). En revanche, précise-t-elle, ce délai est opposable à l'employeur lorsque la demande de retrait du compte employeur (ou d'inscription sur le compte spécial), qui ne peut avoir pour effet de modifier un taux devenu définitif, est formée à l'occasion d'un litige en contestation du taux de cotisation AT/MP.

Pour la Cour de cassation, il appartient, dès lors, à la juridiction de la tarification de rechercher si le taux de la cotisation en cause a été notifié et revêt un caractère définitif.

(Cass. civ., 2e ch., 17 octobre 2024, n° 22-20692 FB)