



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

JANVIER 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Budget 2025 : une loi spéciale pour une situation exceptionnelle

Devant l'impossibilité de voter un budget pour 2025 avant le 1^{er} janvier, une loi spéciale a été promulguée le 20 décembre 2024. Elle comporte les dispositions indispensables au bon fonctionnement de l'État, des collectivités territoriales et des organismes de sécurité sociale jusqu'à l'adoption de la loi de finances pour 2025.

[D. n°2023-1307, 28 déc. 2023, JO 29 déc.]

Les principales mesures impactées en l'absence de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025

Prolongation des taux de cotisations Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de 2024 en 2025

Le taux de cotisations de 2024 s'appliquera en 2025 jusqu'à publication des nouveaux taux.

Titres-restaurant

A partir du 1^{er} janvier 2025, le titre-restaurant ne pourra être utilisé que pour acheter des repas, des préparations alimentaires directement consommables, ou des fruits et légumes.

Pourboires

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les pourboires remis volontairement aux salariés en contact avec la clientèle dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 SMIC sont exonérés de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Cette mesure cessera de s'appliquer au 1^{er} janvier 2025 ; les pourboires réglés à partir du 1^{er} janvier 2025, notamment ceux versés par carte bancaire, seront passibles de cotisations et d'impôt. En tout état de cause, les pourboires réglés volontairement, en sus de la note, devraient continuer d'échapper aux charges sociales et fiscales lorsqu'ils sont versés en espèces et remis directement par le client au salarié « de la main à la main » ; l'employeur et les organismes sociaux et fiscaux étant dans ce cas dans l'impossibilité d'en connaître le montant.

L'entrée en vigueur prochainement d'une loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 pourrait rétablir des mesures applicables antérieurement.

[Loi n° 2024-1188 du 20 décembre 2024 spéciale prévue par l'article 45 de la loi organique du 1er août 2001 relative aux lois de finances]

Fédération CFTC-CSFV

34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

JANVIER 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



BRANCHE

Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes, cliquez sur le lien pour accéder à l'accord :

- [Import-Export](#) : accord du 12 décembre 2024
- [Horlogerie-Bijouterie](#) : accord du 6 décembre 2024
- [Succursalistes de la chaussure](#) : accord du 3 décembre 2024
- [Quincaillerie](#) : accord du 10 décembre 2024
- [Transformation des grains](#) : avenant n°27 du 27 novembre 2024
- [Commerce de détail non alimentaire](#) : avenant n°14 du 27 novembre 2024

Protection sociale

Fin de l'article 36 relatif aux cadres assimilés au 31 décembre 2024

Suite à la fusion de l'AGIRC-ARRCO, les entreprises sont tenues d'adapter leurs régimes de santé, prévoyance et retraite supplémentaire, conformément aux définitions issues de l'ANI de 2017 et aux dispositions du décret du 30 juillet 2021, avant le 1er janvier 2025 afin de préserver les avantages fiscaux et sociaux.

Autrement dit, pour continuer à bénéficier du régime social de faveur, les entreprises doivent s'assurer que les catégories objectives de salariés définies au sein de leur régime ont bien été mises à jour et ne font plus référence à l'article 36 relatif aux cadres assimilés ; catégories n'ayant plus d'existence propre au 1 janvier 2025.

Pour faire suite à ce changement et protéger les salariés concernés, il a été conclu un accord au sein de la branche de l'[Industrie laitière](#) sur ce point.

[Avenant n°76 du 24 octobre 2024]

Fédération CFTC-CSFV

34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



Syndicat

cftc-csfvFédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

JANVIER 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

**AG2R LA MONDIALE**

JURISPRUDENCES

Refus du congé sabbatique : le juge doit apprécier la réalité des conséquences préjudiciables

Tout salarié qui en remplit les conditions a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité social et économique, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. En l'espèce, l'employeur refuse ce congé au motif que l'absence du salarié entraînerait des conséquences préjudiciables sur leurs obligations auprès de leurs clients. Le conseil de prud'hommes avait toutefois ordonné à l'employeur d'accorder ce congé au salarié. Or, la chambre sociale précise qu'il appartenait au juge d'apprécier la réalité des conséquences préjudiciables alléguées, ce qu'il n'avait pas fait ici. [Cass. Soc, 20 nov. 2024, n° 23-18.446]

Le salarié protégé ne peut refuser une mise à pied disciplinaire

En principe, l'employeur ne peut imposer à un salarié protégé une modification de son contrat de travail sans son accord. C'est de ce constat que la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a considéré qu'une mise à pied disciplinaire constitue une modification de la rémunération du salarié et de la durée du travail pendant sa durée d'application. De ce fait, l'employeur aurait donc dû informer l'intéressé de son droit d'accepter ou de refuser cette sanction.

Or, la chambre sociale casse cet arrêt et vient préciser ici que la mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié. [Cass. Soc, 11 dec.2024 n° 23-13.332]

Le licenciement d'un salarié ayant manifesté sa volonté de participer à une grève est nul

La nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde. Par cet arrêt, la Cour précise que le fait pour un salarié d'annoncer une intention de grève dans un contexte de revendications collective doit être considéré comme un acte commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève, peu importe s'il participe effectivement à la grève qui en résulte. Ainsi, la protection du droit de grève s'applique également dans ce cas et le licenciement prononcé en conséquence pour faute grave est nul. [Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 23-17.787]

Avantage en nature non déclaré : le délit de travail dissimulé peut être caractérisé

La fourniture d'un logement par l'employeur constitue un avantage en nature devant figurer sur le bulletin de paie. Constitue un travail dissimulé le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales.

Ainsi, la mise à disposition d'un logement de fonction de manière gratuite est constitutive d'un avantage en nature qui doit être évalué pour être soumis à cotisations sociales. En l'espèce, le salarié était logé par son employeur dans un bâtiment de l'entreprise mais ce dernier avait volontairement dissimulé cet avantage, non indiqué sur les bulletins de paie du salarié. Dès lors, le travail dissimulé est caractérisé.

[Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-14.259]

Fédération CFTC-CSFV34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

JANVIER 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



QUESTION-RÉPONSE

Quelles sont les conséquences si le médecin du travail me déclare inapte totalement ou partiellement à mon poste de travail ?

Dès l'instant où vous êtes déclaré inapte, il va naître pour l'employeur une obligation de rechercher un poste de reclassement, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

Quels types de poste l'employeur doit-il proposer au salarié déclaré inapte ?

Lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités :

- Après avis du CSE que l'inaptitude soit professionnelle ou non
- En tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise
- Et aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles qu'aménagements, adaptations ou transformations de postes existants.

A noter : s'il est mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement ni de consulter le CSE.

Dans quel délai doit intervenir le reclassement ?

Le reclassement doit avoir lieu dans un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise. Pendant le délai d'un mois, le salarié n'est en principe pas rémunéré ; en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, il peut bénéficier d'une indemnisation par la CPAM. Passé ce délai, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire tout en continuant d'effectuer les recherches nécessaires.

Que se passe-t-il si le salarié est totalement inapte ou si son reclassement est impossible ?

L'employeur peut alors rompre le contrat de travail du salarié, selon la procédure de licenciement pour motif personnel, s'il est en mesure de justifier :

- De son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec l'état de santé du salarié
- Du refus par le salarié de l'emploi proposé
- D'un avis d'inaptitude mentionnant que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Le salarié licencié bénéficiera de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et de l'indemnité compensatrice pour les congés payés.

A noter : Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié a droit à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement ainsi qu'à l'indemnité compensatrice pour le préavis non exécuté.

Fédération CFTC-CSFV

34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32