

Veille & Action - Mars 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	II. Etat des négociations.....	8
Réduction générale de cotisations patronales (RGCP), prime de partage de la valeur (PPV) et nouvelles modalités d'évaluation de l'avantage en nature véhicule : les précisions du BOSS	1	CCN des commerces de gros (3044)	8
Publication au JO de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025.....	4	III. Jurisprudence	9
Publication du décret relatif aux aides à l'apprentissage en 2025.....	5	Les syndicats représentatifs et non représentatifs doivent bénéficier d'une stricte égalité de traitement en matière de communication électronique	9
Don de jours de repos au profit d'associations ou de fondations : le dispositif est ouvert aux salariés.....	6	Protection de la maternité : le licenciement pour faute grave prononcé sans délégation de pouvoir de licencier est nul	10
Saisie des rémunérations : la nouvelle procédure entrera en vigueur le 1er juillet 2025	6	CDD / intérim : précisions sur la prescription des différentes créances liées à une requalification en CDI.....	10

I. Actualités

Réduction générale de cotisations patronales (RGCP), prime de partage de la valeur (PPV) et nouvelles modalités d'évaluation de l'avantage en nature véhicule : les précisions du BOSS

Dans une mise à jour du 12 mars 2025, le BOSS apporte des précisions relatives à l'intégration des PPV dans l'assiette de calcul de la RGCP et répond à certaines questions concernant les nouvelles modalités d'évaluation des avantages en nature véhicules issues de l'arrêté du 25 février 2025.

1) Concernant l'inclusion des PPV dans la RGCP

Dans le cadre de la réforme des allègements généraux de cotisations patronales, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) a notamment prévu que les primes de partage de la valeur doivent être intégrées dans la rémunération utilisée pour calculer la réduction générale de cotisations patronales, tant au niveau de la formule de calcul du coefficient, que de l'assiette à laquelle le coefficient est appliqué pour obtenir le montant de la réduction.

Cette mesure s'applique aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à partir du 1^{er} janvier 2025.

Cette prise en compte des PPV est globalement défavorable aux employeurs :

- si la PPV fait passer la rémunération du salarié au-delà du plafond d'éligibilité à la RGCP, l'employeur ne bénéficie pas de la réduction générale au titre de l'intéressé ;
- même si la rémunération reste bien sous le seuil d'éligibilité, le coefficient de la réduction sera moins élevé (sans que cela soit compensé, sauf cas particulier, par l'inclusion de la PPV dans l'assiette de la RGCP).

Dans une mise à jour de la fiche « Épargne salariale » du BOSS datée du 12 mars 2025, l'administration apporte des précisions complémentaires.

a) Les PPV à intégrer dans le calcul de la RGCP sont non seulement celles versées aux salariés, mais également celles affectées sur un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO ou PERE-CO le cas échéant interentreprises, PERE-OB).

b) Juridiquement, la prise en compte des PPV dans les calculs liés à la RGCP s'applique depuis le 1^{er} janvier 2025. La RGCP étant annualisée, il faut donc, le cas échéant, tenir compte des PPV versées début 2025 au niveau de la régularisation de la réduction.

Le BOSS précise que la prise en compte des PPV au niveau de la rémunération utilisée pour calculer le coefficient, et de la rémunération à laquelle est appliqué le coefficient, ne vaut pas pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} mars 2025.

RGCP avec ou sans PPV : exemples comparatifs		
<i>Pour les besoins des exemples, la RGCP est calculée pour une entreprise soumise au FNAL de 0,50 % en tenant compte des paramètres connus à l'heure où nous rédigeons ces lignes. Le paramètre T est retenu pour 0,3234 (valeur 2024 en attendant les nouveaux paramètres).</i>		
Données des exemples		Coefficient et montant de la RGCP
Situation	Hypothèse de calcul	
Un salarié a une rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale de 33 000 €. Il bénéficie en outre d'une prime de partage de la valeur de 2 000 €.	RGCP selon la LFSS 2025 (en intégrant la PPV dans les calculs)	• Coefficient : $(0,3234/0,6) \times [(1,6 \times 11,88 \times 1\,820/35\,000) - 1] = 0$ • RGCP sur l'année : 0 €
	RGCP sans intégrer la PPV dans les calculs (pour les besoins de la comparaison)	• Coefficient : $(0,3234/0,6) \times [(1,6 \times 11,88 \times 1\,820/33\,000) - 1] = 0,0260$ • RGCP sur l'année : $33\,000 \text{ €} \times 0,0260 = 858 \text{ €}$
	Impact sur la RGCP	La PPV fait perdre 858 € d'allègement de cotisations patronales à l'employeur.
Un salarié a une rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale de 26 000 €. Il bénéficie en outre d'une prime de partage de la valeur de 2 000 €.	RGCP selon la LFSS 2025 (en intégrant la PPV dans les calculs)	• Coefficient : $(0,3234/0,6) \times [(1,6 \times 11,88 \times 1\,820/28\,000) - 1] = 0,1270$ • RGCP sur l'année : $28\,000 \text{ €} \times 0,1270 = 3\,556 \text{ €}$
	RGCP sans intégrer la PPV dans les calculs (pour les besoins de la comparaison)	• Coefficient : $(0,3234/0,6) \times [(1,6 \times 11,88 \times 1\,820/26\,000) - 1] = 0,1782$ • RGCP sur l'année : $26\,000 \text{ €} \times 0,1782 = 4\,633,20 \text{ €}$
	Impact sur la RGCP	La PPV fait perdre 1 077,20 € d'allègement de cotisations patronales à l'employeur.

Actualité BOSS du 12 mars 2025 ; BOSS, Épargne salariale, § 170, 01/02/2025

2) Concernant l'évaluation des avantages en nature véhicules

Les modalités de l'évaluation forfaitaire ont été réformées à effet du 1er février 2025, avec à la clé une augmentation de ces évaluations pour les véhicules mis à disposition à compter de cette date.

Dans sa mise à jour du 12 mars 2025, le BOSS intègre les modifications apportées par l'arrêté du 25 février 2025 tout en levant certaines ambiguïtés qui restaient à éclaircir.

- a) Deux règles d'évaluation coexistent dorénavant, en fonction de la date de mise à disposition du véhicule (avant ou à compter du 1er février 2025).

Le BOSS précise que le véhicule est considéré mis à la disposition du salarié à compter de la date d'attribution fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié. Comme indiqué, il faut raisonner en fonction de la date à laquelle la mise à disposition a été initiée.

Exemples : un véhicule acheté par l'entreprise et attribué à un salarié A avant le 1er février 2025 bénéficie des dispositions applicables aux véhicules mis à disposition avant cette date. Si ce véhicule est ensuite restitué par le salarié A et attribué en avril 2025 à un salarié B, les règles relatives aux véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025 s'appliquent à la situation du salarié B.

De même, si le salarié A se voit attribuer un nouveau véhicule à compter du 1er février 2025, les règles relatives aux véhicules mis à disposition à compter de cette date s'appliquent à ce nouveau véhicule.

- b) Véhicule loué : maintien de la tolérance sur le plafonnement de l'évaluation

Pour les véhicules mis à disposition à compter du 1er février 2025, les pourcentages des différentes modalités d'évaluation forfaitaire ont été révisés à la hausse.

S'agissant des véhicules loués, le cas échéant avec option d'achat :

- si l'employeur ne prend pas en charge le carburant, l'évaluation est faite sur la base de 50 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule ;
- si l'employeur paye le carburant du véhicule, l'avantage est évalué soit en ajoutant au pourcentage de 50 % l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés, soit suivant un forfait global de 67 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant.

Pour ces véhicules loués (avec ou sans option d'achat), on pouvait se demander si le BOSS allait aussi appliquer aux véhicules mis à disposition à partir de février 2025, la règle plafonnant l'évaluation de l'avantage en nature à celui qui aurait été évalué si l'employeur avait acheté le véhicule.

Le BOSS confirme que l'administration maintient la même tolérance que pour les véhicules loués dont la mise à disposition a été initiée avant février 2025.

Ainsi, l'évaluation ne peut pas avoir pour effet de porter le montant de l'avantage en nature à un niveau supérieur à celui qui aurait été évalué si l'employeur avait acheté le véhicule. Le prix de référence du véhicule retenu pour cette évaluation est le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, après prise en compte du rabais consenti le cas échéant, dans la limite de 30 % du prix conseillé, par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat.

- c) Véhicules 100 % électrique : précisions sur le régime de faveur dérogatoire

L'arrêté du 25 février 2025 comporte des règles de faveur dérogatoires, reposant sur un abattement, pour les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique. Elles sont prévues pour application jusqu'au 31 décembre 2027, en l'état du texte.

À la stricte lettre des dispositions de l'arrêté du 25 février 2025, par le jeu des renvois, on pouvait considérer que ces règles de faveur s'appliquaient uniquement en cas de recours à l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature lié à la mise à disposition d'un véhicule exclusivement électrique.

Sur ce point, l'administration fait preuve de tolérance : un abattement peut être appliqué aussi bien en cas d'évaluation au réel que dans l'hypothèse d'une évaluation forfaitaire.

Là encore, on retrouve une distinction selon la date de mise à disposition du véhicule :

- Pour les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique mis à la disposition du salarié jusqu'au 31 janvier 2025, les dispositions transitoires existantes sont prolongées. Ainsi, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature, qu'elles soient au réel ou forfaitaires ne tiennent pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et sont évaluées après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 € par an en 2025 (limite revalorisée chaque année)

- Pour les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique mis à la disposition du salarié entre le 1er février 2025 et le 31 décembre 2027, un régime différent s'applique selon que l'évaluation se fait sur une base réelle ou forfaitaire : l'évaluation de l'avantage sur la base de la valeur réelle prendra toujours en compte un abattement de 50 %, dans la limite de 2 000,30 € (valeur au 1er janvier 2025) (ce qui n'était pas prévu par l'arrêté) ; et l'évaluation de l'avantage sur la base d'une valeur forfaitaire prend en compte un abattement de 70 %, dans la limite de 4 582 € (valeur au 1er janvier 2025).

d) Véhicules 100 % électriques : précisions sur la condition d'éco-score minimum

Pour être éligibles à l'abattement de 50 % ou 70 %, les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique mis à disposition des salariés à compter du 1er février 2025 doivent remplir une condition spécifique de score environnemental permettant le bénéfice d'un bonus écologique.

Le respect d'un éco-score minimum est vérifié le jour de la mise à disposition du véhicule au salarié. Le véhicule satisfait cette condition lorsque la version de véhicules dont il relève figure dans la classification établie par [l'arrêté du 14 décembre 2023](#) fixant la liste des versions de voitures particulières électriques ayant atteint le score environnemental minimal conditionnant l'éligibilité à certaines aides à l'achat ou à la location de véhicules peu polluants.

Pour le véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique qui ne respecte pas l'éco-score minimal, l'évaluation de l'avantage en nature, au réel ou au forfait, est effectuée sans tenir compte de l'abattement. Il n'y a pas lieu, néanmoins, de tenir compte des éventuels frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule.

Actualité BOSS du 12 mars 2025 ; BOSS, Avantages en nature, § 540 et s., 01/02/2025

Publication au JO de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025

Suite à la décision du Conseil constitutionnel, la loi a été promulguée au JO du 28 février 2025. Cette publication in extremis permet au gouvernement d'éviter de perdre un mois de plus pour l'entrée en vigueur de certaines réformes, dont celle relative aux contrats d'apprentissage.

Parmi les dispositions censurées par le Conseil Constitutionnel, la seule pouvant intéresser les services RH/Paye est l'article 34 qui prévoyait que, à partir de 2026, les contraintes délivrées par les URSSAF pour le recouvrement forcé des cotisations et contributions sociales, après une mise en demeure restée infructueuse, devraient obligatoirement mentionner la possibilité pour le cotisant de se faire assister du conseil de son choix.

Les principales réformes opérées par le volet « RH/Paye » de la loi vont donc pouvoir entrer en vigueur, et sous réserve, pour la plupart des mesures, de la parution de textes réglementaires d'application.

Concernant la mesure relative aux contrats d'apprentissage, **c'est donc aux contrats conclus à partir du 1er mars 2025 que s'appliquent la baisse de 79 % à 50 % du SMIC de la limite d'exonération des cotisations salariales, ainsi que l'assujettissement à CSG/CRDS de la fraction de rémunération excédant 50 % du SMIC.**

La loi prévoit également que **le taux de la contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions est porté à 30 % à compter du 1er mars 2025.**

Pour accéder à la loi, cliquez [ici](#).

Publication du décret relatif aux aides à l'apprentissage en 2025

Le décret relatif au nouveau régime des aides à l'embauche d'apprentis a été publié au JO du 23 février 2025. Il prévoit le montant et les conditions d'éligibilité de l'aide unique et définit également les modalités d'attribution de l'aide exceptionnelle.

Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 24 février 2025, et s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date.

1) Montant de l'aide unique :

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 24 février 2025, le montant de l'aide unique versée au titre de la première année du contrat aux **employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat est de 5 000 euros maximum.**

Il est de 6000 euros maximum pour les contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé.

2) Montant de l'aide exceptionnelle :

Les contrats d'apprentissage **conclus à compter du 24 février 2025 jusqu'au 31 décembre 2025** ouvrent droit à une aide exceptionnelle au titre de la première année d'exécution du contrat :

- **Pour les contrats conclus par une entreprise de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 (Bac+ 2) et au plus au niveau 7 (master ou Bac+ 5) du cadre national des certifications professionnelles, l'aide est de 5000 euros maximum**
- **Pour les contrats conclus par une entreprise de 250 salariés et plus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'aide est de 2000 euros maximum.**

Toutefois, dans les deux cas, ce montant est porté à 6 000 euros maximum pour les contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé.

Pour rappel, pour les employeurs d'au moins 250 salariés, l'aide est soumise à un engagement de l'employeur à respecter un certain quota d'alternants dans l'effectif l'année suivant la conclusion du contrat. Pour bénéficier de l'aide, l'employeur **transmet à l'ASP l'engagement à respecter ces conditions liées au quota d'alternants dans un délai de huit mois à compter de la date de la conclusion du contrat.** Au plus tard le 31 mai de la seconde année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage, l'entreprise qui a bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de cet engagement. A défaut, l'ASP procède à la récupération des sommes versées au titre de l'aide.

NB : pour rappel, l'aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide unique.

3) Conditions particulières pour bénéficier des aides :

Le bénéfice des aides (unique ou exceptionnelle) est subordonné aux conditions suivantes :

- la transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences **au plus tard six mois après sa conclusion** et le dépôt du contrat par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle ;
- **ne pas avoir bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprentis au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu entre un même employeur et un même apprenti pour la même certification professionnelle.**

4) Cas des anciens contrats d'apprentissage :

Le bénéfice de l'ancienne aide unique de 6 000 € au titre des contrats d'apprentissage conclus du 1er janvier au 23 février 2025 est subordonné à la transmission du contrat d'apprentissage par l'employeur à l'OPCO dans les 6 mois de sa conclusion.

Le bénéfice de l'ancienne aide exceptionnelle de 6 000 € au titre des contrats d'apprentissage conclus en 2023 et 2024 et des contrats de professionnalisation conclus du 1er janvier 2023 au 30 avril 2024 sera définitivement perdu pour les contrats non transmis par l'employeur à l'OPCO avant le 30 juin 2025.

Pour rappel, un mail d'information dédié sur ce point vous a été envoyé le 24 février.

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

Don de jours de repos au profit d'associations ou de fondations : le dispositif est ouvert aux salariés

Le dispositif de don de jours de repos au profit d'associations reconnues d'utilité publique et d'autres organismes d'intérêt général, mis en place par une loi du 15 avril 2024, est désormais opérationnel avec la publication du décret d'application.

La loi sur l'engagement bénévole et la vie associative du 15 avril 2024 est venue poser les bases d'un dispositif permettant à tout salarié de renoncer à des jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, de fondations universitaires, partenariales ou d'entreprise, ainsi que d'œuvres et d'organismes d'intérêt général.

Ce don doit être réalisé avec l'accord de l'employeur et sans contrepartie pour le salarié.

Les jours de repos donnés sont alors convertis en unités monétaires et l'employeur se charge de verser le montant correspondant à l'organisme bénéficiaire. Ce dernier doit être choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Un décret permet l'entrée en application du dispositif à compter du 22 février 2025, précise le nombre de jours de repos auquel un salarié peut renoncer et détermine les modalités selon lesquelles ces jours de repos sont convertis en unité monétaire :

- le nombre total de jours de repos auquel le salarié peut renoncer ne peut pas excéder trois jours ouvrables par an
- quant à la valeur monétaire de ces jours de repos, elle est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue à ce titre à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande d'y renoncer.

[Décret 2025-161 du 20 février 2025](#)

Saisie des rémunérations : la nouvelle procédure entrera en vigueur le 1er juillet 2025

Un décret du 12 février 2025 met en oeuvre la réforme de la procédure de saisie des rémunérations, dont les bases ont été posées par la loi du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice. Vous trouverez ci-dessous un point sur ses mesures.

- 1) Une procédure « déjudiciarisée » confiée aux commissaires de justice à partir du 1er juillet 2025

La loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice du 20 novembre 2023 a jeté les bases d'une réforme de la procédure de saisie des rémunérations.

Cette réforme, dont le décret du 12 février 2025 fixe la date d'entrée en vigueur au 1er juillet 2025, repose sur deux principes :

- d'une part, la suppression de l'autorisation préalable du juge de l'exécution (« déjudiciarisation ») ;
- et, d'autre part, la mise en œuvre de la procédure par les commissaires de justice (ex-huissiers de justice et commissaires-priseurs judiciaires), en lieu et place du greffe du tribunal judiciaire.

Le juge de l'exécution n'interviendra qu'à titre de contrôle, notamment en cas de contestation de la mesure de saisie par le salarié débiteur.

La réforme n'apporte en revanche aucune modification sur deux points majeurs de l'actuel régime de saisie des rémunérations :

- l'impossibilité de procéder à des saisies conservatoires ;
- le barème de la quotité saisissable (qui vise à limiter les retenues sur salaire effectuées) et la règle de la fraction totalement insaisissable (égale au montant du RSA pour une personne seule), qui vont demeurer.

2) Commandement de payer délivré au débiteur

La procédure débutera par la signification au débiteur (le salarié dans notre hypothèse) d'un commandement de payer par un commissaire de justice.

Ce commandement, dont le décret détaille les mentions obligatoires à peine de nullité, sommera le salarié débiteur de régler sa dette dans le délai d'un mois et l'invitera, à défaut, à trouver un accord avec le créancier sur son montant et ses modalités de paiement.

À noter : le commandement de payer devra être, à peine de caducité, inscrit par le commissaire de justice sur le registre numérique des saisies des rémunérations le même jour ou le premier jour ouvrable suivant sa signification.

Le décret précise que si le débiteur accepte de rechercher un accord avec son créancier, il devra en informer le commissaire de justice (par courrier postal ou électronique), en y joignant les éléments qu'il estime utile concernant ses revenus et ses charges. Le commissaire de justice pourra, s'il l'estime nécessaire, entendre le créancier et le débiteur. Au regard des éléments recueillis, il proposera, s'il y a lieu, un accord sur le montant et le paiement de la dette et, si cet accord est accepté, en dressera un procès-verbal.

3) Procès-verbal de saisie signifié à l'employeur

Si le commandement de payer n'a pas produit d'effet au bout d'un mois, le commissaire de justice pourra passer au stade de la saisie.

Pour cela, il devra signifier à l'employeur du débiteur un procès-verbal de saisie dans un délai de 3 mois maximum après la délivrance du commandement de payer. Ce procès-verbal, dont le décret détaille les mentions obligatoires, sera accompagné d'un certificat, établi par le commissaire de justice ayant délivré le commandement de payer, attestant que le salarié n'a pas formé de contestation dans le mois suivant sa notification.

4) Informations transmises par l'employeur au créancier et au commissaire de justice

Le tiers saisi (l'employeur) devra déclarer au créancier les informations suivantes, sous réserve qu'elles soient strictement nécessaires à la mesure de saisie :

- la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (le salarié), ainsi que – ce qui est nouveau par rapport à la législation actuelle - le montant de la rémunération versée à ce dernier ;
- les cessions, saisies, saisies administratives à tiers détenteur ou paiements directs des pensions alimentaires en cours d'exécution.

Le décret indique que, au plus tard dans les 15 jours à compter de la notification de l'acte de saisie, ces mêmes informations devront aussi être transmises au commissaire de justice répartiteur (voir ci-après), en précisant le montant de la rémunération qui doit être versée au salarié débiteur le mois suivant la notification de l'acte de saisie.

5) Opérations de saisie

C'est un commissaire de justice répartiteur, désigné par la Chambre nationale des commissaires de justice à la demande du créancier, qui sera chargé de recevoir les paiements opérés par l'employeur, de les reverser au créancier et de répartir les fonds en cas de pluralité de créanciers, selon des modalités détaillées par le décret.

L'identité et les coordonnées du « commissaire de justice répartiteur » désigné seront portées à la connaissance de l'employeur et du salarié, et inscrites sur le registre numérique des saisies des rémunérations.

L'employeur versera mensuellement les sommes retenues au titre de la saisie entre les mains du commissaire de justice répartiteur (et non plus au régisseur du greffe du tribunal judiciaire).

L'employeur devra informer le commissaire de justice répartiteur, dans les 8 jours, de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin.

6) Entrée en vigueur fixée au 1er juillet 2025

La réforme entrera en vigueur le 1er juillet 2025.

Elle sera également applicable aux procédures de saisie des rémunérations autorisées à cette date.

À compter du 1er juillet 2025, le tiers saisi (l'employeur) devra donc cesser tout versement au régisseur installé auprès du greffe du tribunal judiciaire ou de l'une de ses chambres de proximité. Tout paiement effectué au régisseur après cette date sera rejeté.

7) Continuité des procédures déjà autorisées au 1er juillet 2025

Pour garantir la continuité des procédures autorisées au 1er juillet 2025, des règles spécifiques sont prévues :

- si le créancier est assisté ou représenté par un commissaire de justice, la procédure sera transmise par le greffe à ce commissaire de justice ;
- si le créancier n'est ni assisté, ni représenté par un commissaire de justice, la procédure sera transmise par le greffe à la chambre régionale des commissaires de justice du lieu de résidence du débiteur pour attribution à un commissaire de justice.

À compter de la transmission de la procédure au commissaire de justice compétent, le créancier disposera, à peine de caducité de la mesure en cours, de 3 mois pour lui confirmer sa volonté de poursuivre la procédure de saisie selon les nouvelles modalités. Il sera ensuite procédé à la désignation d'un commissaire de justice répartiteur.

8) Requêtes introduites avant juillet 2025 et n'ayant pas donné lieu à décision de justice

Enfin, les requêtes en saisie des rémunérations introduites avant le 1er juillet 2025 mais n'ayant pas encore donné lieu à décision du juge seront instruites et jugées conformément aux anciennes dispositions du code du travail et du code des procédures civiles d'exécution. La procédure sera ensuite transmise au mandataire du créancier par le greffe du tribunal, après qu'aura été établi le procès-verbal de non-conciliation ou que le jugement ayant autorisé la saisie aura acquis force de chose jugée.

[Décret 2025-125 du 12 février 2025](#)

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

▪ **Négociations en cours :**

- Révision des classifications
- Prévoyance cadres
- Echanges sur la contribution conventionnelle au dialogue social

▪ **Accords signés :**

- **L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1er janvier 2025 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC et FGTA FO. Un « point sur » dédié vous a été envoyé**

▪ **Accords étendus :**

- 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.

III. Jurisprudence

Les syndicats représentatifs et non représentatifs doivent bénéficier d'une stricte égalité de traitement en matière de communication électronique

Les sections syndicales disposent dans l'entreprise d'une liberté d'affichage et de diffusion des communications syndicales dans le respect des règles fixées par le code du travail.

Sur le principe, la communication se fait sous forme « papier », via un affichage sur les panneaux syndicaux ou la distribution de tracts au sein de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La communication par voie dématérialisée est aussi possible, sous certaines conditions :

- soit directement via les outils numériques disponibles dans l'entreprise : cela suppose de conclure un accord d'entreprise pour définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen de ces outils numériques ;
- soit indirectement, via un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise (lorsqu'il en existe un) : ici, pas besoin d'accord collectif ; ce droit est reconnu aux syndicats présents dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans.

Ces dispositions visent tout autant les syndicats représentatifs que ceux qui ne le sont pas, chacun d'entre eux disposant du droit de constituer une section syndicale et, par suite, du droit de diffuser des informations syndicales auprès des salariés.

Certaines prérogatives étant réservées aux syndicats représentatifs, tel que le droit de négocier et de signer des conventions et des accords collectifs, est-il pour autant possible qu'un accord s'en serve pour justifier une différence de traitement dans les communications syndicales ?

Dans une décision du 12 mars 2025, la Cour de cassation est venue rappeler que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

À cet égard, et en vertu du principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, une convention ou un accord collectif ne peut pas réserver aux seuls syndicats représentatifs dans l'entreprise les facilités rendant accessibles, sous forme de « lien », les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise.

Dans la même logique, les dispositions d'un accord collectif prévoyant des moyens spécifiques de communication des syndicats afin de leur permettre de communiquer sur le thème ayant fait l'objet d'une négociation ne peuvent pas être limitées aux seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation. Ils doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale.

En d'autres termes, s'agissant du droit de communication syndicale et quel que soit l'objet sur lequel porte cette communication, toute différence de traitement entre syndicats représentatifs et syndicats non représentatifs est prohibée, aucune différence de situation n'étant susceptible de la justifier.

Cass. soc. 12 mars 2025, n° 23-12997 FSB

Protection de la maternité : le licenciement pour faute grave prononcé sans délégation de pouvoir de licencier est nul

Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut pas prendre effet ou être notifiée pendant le congé maternité et pendant les congés payés pris immédiatement après.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait prononcé la nullité du licenciement en retenant que le directeur de l'association, signataire de la lettre de licenciement, n'avait reçu aucune délégation du pouvoir de licencier du conseil d'administration. C'était en effet le conseil d'administration qui exerçait, selon les dispositions statutaires de l'association, la fonction d'employeur.

La Cour de cassation lui donne raison et précise, pour la première fois à notre connaissance, que pendant la période de protection relative, le licenciement pour faute grave d'une salariée enceinte, prononcé par une personne sans pouvoir de licencier, est nul ipso facto.

Cass. soc. 12 février 2025, n° 23-22310 FSB

CDD / intérim : précisions sur la prescription des différentes créances liées à une requalification en CDI

En matière de relation de travail, le code du travail prévoit plusieurs délais de prescription, avec en particulier:

- un délai de prescription de 2 ans lorsque l'action porte sur l'exécution du contrat de travail ;
- un délai de prescription de 12 mois qui court à compter de la notification de la rupture, lorsque l'action porte sur la rupture du contrat de travail ;
- un délai de prescription de 3 ans pour une action en paiement ou en répétition du salaire.

Pour savoir quel délai s'impose au salarié ou à l'employeur dans le cadre de son action en justice, la Cour de cassation indique que « la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance » invoquée.

Dès lors, lorsque plusieurs demandes sont formées au titre d'une même action en justice, il convient d'apprécier précisément leur objet pour identifier le délai de prescription applicable.

Tel est le cas lorsqu'un salarié saisit les prud'hommes afin de demander la requalification en CDI de plusieurs CDD ou contrats de mission de travail temporaire, ainsi que le versement par l'employeur de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

En effet, indépendamment de la prescription applicable à l'action en requalification elle-même (qui est de 2 ans), vont s'appliquer les délais de prescription propres à chaque créance. Cette « application distributive » des délais de prescription peut donc conduire à accepter certaines demandes et à en rejeter d'autres.

1) Requalification de CDD successifs en CDI : les délais de prescription applicables aux différentes créances

Dans le premier arrêt, un salarié avait saisi les prud'hommes afin de solliciter la requalification de ses contrats en CDI. Il demandait dans ce cadre la condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes : une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, une indemnité de requalification, une indemnité de licenciement, une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation applique les délais de prescription suivants :

- a) S'agissant de la demande en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents : cette indemnité a la nature d'une créance salariale. Elle vient en effet « compenser l'absence de salaire qui aurait dû être perçu par le salarié s'il avait continué de travailler pendant son préavis ». Elle doit être soumise à la prescription des salaires de 3 ans. En l'espèce, la demande du salarié n'était donc pas prescrite.
- b) S'agissant de la demande en paiement d'une indemnité de requalification : en cas de requalification d'un CDD en CDI, le salarié a droit à une indemnité d'au moins 1 mois de salaire, à la charge de l'employeur. L'action en paiement de l'indemnité de requalification, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, doit être soumise à la prescription de 2 ans. En l'espèce, la demande du salarié n'était donc pas prescrite.
- c) S'agissant de la demande en paiement des indemnités liées à la rupture du contrat : la demande en paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui portait sur la rupture du contrat de travail, relevait bien du délai de prescription d'1 an.

2) Requalification de contrats de mission d'intérim en CDI : les délais de prescription applicables aux différentes créances

Dans le second arrêt, une salariée avait été employée par une même entreprise utilisatrice dans le cadre de 152 contrats d'intérim, conclus pour remplacer des salariés absents ou pour accroissement temporaire d'activité. Elle avait saisi les prud'hommes pour demander la requalification des contrats en un CDI et faire juger la fin de la relation de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que le versement de diverses sommes.

La cour d'appel a requalifié la relation de travail en CDI, tant à l'égard de l'entreprise de travail temporaire que de l'entreprise utilisatrice.

a) Les juges d'appel ont condamné les entreprises au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, en appliquant la prescription des salaires de 3 ans. Sur ce point, la Cour de cassation valide la décision.

b) La cour d'appel a jugé ensuite la rupture de la relation de travail comme un licenciement sans cause réelle et condamné les entreprises au paiement d'une indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ici, la cour d'appel applique le délai de prescription de 2 ans applicable à l'action en requalification, estimant que les réclamations de la salariée découlaient de la requalification des contrats d'intérim en CDI.

La Cour de cassation censure en revanche cette condamnation. Elle considère que l'action tendant à faire reconnaître un licenciement sans cause réelle et sérieuse et les demandes en paiement d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse portent sur la rupture du contrat de travail, de sorte qu'elles relèvent du délai de prescription d'1 an.

Cass. soc. 12 février 2025, n° 23-18876 FSB

Cass. soc. 12 février 2025, n° 23-10806 FSB