



## ACTUS LÉGISLATIVES

### Les dérogations accordées pour l'utilisation de tickets restaurant sont prolongées

L'utilisation des titres restaurant pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non (pâtes, riz, huile, farine, œufs, légumes secs non cuits...) reste permise jusqu'au 31 décembre 2024 grâce à sa reconduction dans la loi du 26 décembre 2023.

[Loi n° 2023-1252 du 26 décembre 2023]

### Augmentation de la gratification versée aux stagiaires en 2024

Le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires pour un stage de plus de 2 mois (consécutifs ou non) est augmenté à compter du 1er janvier 2024. Sauf accord collectif plus favorable, il est fixé à 4,35 € par heure au lieu de 4,05 €.

[Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024]

### Loi de finances et loi de financement de la Sécurité Sociale, dispositions pour 2024

La loi de financement de la Sécurité Sociale 2024 et la loi de finances pour 2024 ont été publiées au Journal Officiel les 26 et 30 décembre dernier. Elles contiennent de nombreuses mesures, notamment :

- **Les pourboires versés par les clients pour le service demeurent exonérés** de cotisations et contributions sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu en 2024
- Des **aides financières sur les transports** (exonération sur la prime transports et forfait mobilité durable, cumul de la prime transport avec la prise en charge à 50% d'un titre par l'employeur...)
- Le **délai de carence de 3 jours** pour obtenir l'indemnité journalière de Sécurité Sociale **ne s'applique plus en cas de fausse couche**. L'arrêt de travail est donc indemnisé dès le premier jour de cessation d'activité. Ce délai de carence ne s'applique également plus lorsque l'arrêt **maladie est causée par une interruption médicalisée de grossesse (IMG)**

[Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité Sociale pour 2024]

[Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024]



Syndicat

# cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

FÉVRIER 2024

## NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec  
AG2R LA MONDIALE



### BRANCHE

#### Salaires

Des accords salaires ont été signés dans la branche suivante. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Casinos** : avenant n°23 du 18 décembre 2023
- **Casinos** : avenant n°34 du 18 décembre 2023

#### Epargne salariale

Un accord a été signé dans les **Industries et commerces en gros des viandes** afin de permettre aux salariés de la branche appartenant à des entreprises qui ne sont tenues légalement de mettre en place un régime de participation / intéressement de pouvoir en bénéficier. Des modèles types d'accords en ce sens sont en annexe et à la disposition de ces employeurs.

[Accord du 12 janvier 2024]

Il en est de même dans la branche du **Négoce de l'Ameublement** qui comporte à la fois un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL I) pour permettre aux salariés de bénéficier d'une épargne à court et long terme.

[Accord du 16 novembre 2023]

Dans la branche de la **Quincaillerie**, un accord sur un dispositif type d'intéressement a été signé afin de permettre aux entreprises de la branche d'adhérer à un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise, soit en concluant un accord d'entreprise d'adhésion à cet accord de branche, soit pour les entreprises de moins de 50 salariés en adoptant un document unilatéral d'adhésion de l'employeur.

[Accord du 9 novembre 2023]

**Fédération CFTC-CSFV**

34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32



Syndicat

**cftc-csfv**Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

FÉVRIER 2024

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## JURISPRUDENCES

### Une preuve obtenue déloyalement ne peut être admise que si elle est indispensable à faire valoir ses droits

Nouvelle précision sur les moyens de preuve : le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une preuve obtenue de manière déloyale (par exemple un enregistrement de conversation privée) porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Si ce n'est le cas, et qu'elle est indispensable à faire valoir ses droits, elle devra être admise. [Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-17.474]

### La garantie d'évolution de rémunération des représentants du personnel s'apprécie annuellement

Les représentants du personnel et syndicaux ayant un mandat "important" bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération. La Cour de cassation précise que la comparaison effectuée doit être annuelle, et s'effectuer avec la rémunération des salariés qui relèvent du même coefficient pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période. [Cass. soc., 20 déc. 2023, n° 22-11.676]

### Reprise du salaire en cas d'inaptitude, y compris lorsque le salarié refuse le reclassement ou que l'avis d'inaptitude est contesté

En matière d'inaptitude, le code du travail prévoit la reprise du salaire lorsque le salarié inapte n'a pas été reclassé ou licencié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de l'examen médical. Il s'agit là d'une obligation pour l'employeur. Par deux arrêts, la chambre sociale de la Cour de cassation vient apporter des précisions sur ce point :

- La reprise du salaire à l'issue du délai d'un mois est obligatoire y compris lorsque l'employeur a proposé au salarié un poste de reclassement conforme à l'avis du médecin du travail et que ce dernier le refuse
- La reprise du salaire est obligatoire à l'issue du délai d'un mois quand bien même une contestation de l'avis d'inaptitude est faite par l'employeur : cela ne suspend pas la procédure

[Cass. Soc., 10 janv. 2024, n°22-13.464] [Cass. Soc., 10 janv. 2024, n°21-20.229]

### Refus de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé lorsque les faits fautifs étaient déjà connus à la date d'une précédente sanction

Lorsqu'un employeur qui a connaissance de plusieurs faits reprochés à un salarié décide de n'en sanctionner que certains, les juges considèrent qu'il a épuisé son pouvoir disciplinaire pour l'ensemble de ces faits. Ainsi il ne peut, par la suite prononcer une sanction concernant les autres faits dont il avait connaissance au moment de la première sanction.

Le Conseil d'Etat reprend ce principe et le rend applicable aux salariés protégés : l'administration, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour un motif disciplinaire, ne peut légalement autoriser ce licenciement en ce qu'il se fonde sur des agissements fautifs du salarié qui étaient déjà connus de l'employeur à la date à laquelle il a prononcé une précédente sanction disciplinaire. [CE, 8 déc. 2023, n° 466620]

**Fédération CFTC-CSFV**34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32



## QUESTION-RÉPONSE

### Que faire en cas de température trop basse sur mon lieu de travail ?

Le code du travail ne donne aucune indication de température maximale concernant le confort thermique. En effet, seul l'article R.4223-13 du code du travail précise que les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide et que le chauffage doit maintenir une température convenable.

L'employeur peut néanmoins s'inspirer de la norme française AFNOR X 35-203 où il est conseillé de maintenir une température ambiante comprise entre 19 et 25°C selon la saison, l'humidité relative de l'air et le type de travaux effectués dans les locaux. Plusieurs circulaires du ministère du travail rappellent par ailleurs les mesures devant être prises par l'employeur.

D'une manière générale, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs dans les établissements en y intégrant les ambiances thermiques. Concernant les postes de travail extérieurs, ils sont aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les conditions atmosphériques

Cela implique notamment d'établir, dans le cadre du document unique d'évaluation des risques, un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. L'employeur devra prendre, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries.

### Quelles mesures complémentaires peuvent être mises en place en cas de températures basses ?

- Une prime de froid peut être négociée dans le cadre d'un accord collectif
- Des pauses adaptées et des temps de récupération supplémentaires peuvent être prévus après des expositions à des températures très basses
- Mise à disposition gratuite de boissons chaudes non alcoolisées
- Prévoir des plages horaires adaptées
- Mise à disposition d'équipements de protection individuelle (gants, vestes...)
- Prévoir par exemple qu'en cas de travail en chambre froide à une température inférieure à un certain seuil, chaque salarié doit, toutes les 2 heures, passer au moins 10 minutes en atmosphère positive.

### Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Le CSE, ou les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail s'ils existent, peuvent également intervenir sur ce problème. En effet, le CSE est informé et consulté sur les conditions de travail et d'emploi. Il a notamment pour mission de procéder à l'analyse des risques professionnels.

Par conséquent, en cas de température trop basse sur votre lieu de travail, vous devez en avertir votre employeur et les membres du CSE qui devront, en concertation, remédier au plus vite à cette situation.