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

MARS 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

ACTUS LÉGISLATIVES

Modalités de mise en œuvre du renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale

Un décret en date du 2 février 2024 vient préciser les modalités concernant le renouvellement du congé de présence parentale. Désormais, lorsque le renouvellement du congé de présence parentale est demandé, le salarié doit simplement joindre à sa demande le nouveau certificat médical mentionné. L'accord explicite du service de contrôle médical n'est plus requis.

[Décret n° 2024-78 du 2 février 2024]

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être publié avant le 1er mars

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cette publication doit avoir lieu chaque année, au plus tard le 1er mars.

[Article L1142-8 du Code du travail]

Mise en place d'une participation forfaitaire pour les utilisateurs du CPF

La loi de finances pour 2023 avait prévu la mise en place d'une participation forfaitaire des utilisateurs du compte personnel de formation (CPF) dont l'entrée en vigueur nécessite toujours un décret d'application. Le ministre des Comptes publics a toutefois apporté quelques précisions sur ce point : le reste à charge pour les salariés sera d'au moins 10% et la mesure devrait entrer en vigueur courant 2024.

Ce reste à charge ne serait toutefois pas dû lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un projet appuyé par son employeur.

[Loi du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 et déclaration du ministre des Comptes publics]

Entrée en vigueur de la convention OIT n°190 à compter du 12 avril 2024

La convention n°190 de l'OIT constitue la première norme internationale du travail à traiter de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle affirme notamment que toute personne a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle fournit également la première définition internationalement reconnue de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, y compris de la violence fondée sur le sexe.

La France ayant ratifié cette convention le 12 avril 2023, celle-ci entrera donc en vigueur un an plus tard le 12 avril 2024.

[Convention OIT 190 sur la violence et le harcèlement, 2019]

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

MARS 2024

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 :

- Industrie laitière : accord du 11 janvier 2024
- Boucherie-charcuterie : avenant n°74 du 30 janvier 2024
- Boucherie-poissonnerie : avenant du 31 janvier 2024
- Matériaux de construction / Négoce de bois : avenant du 30 janvier 2024
- Articles de sport : accord du 9 février 2024
- Intérim : accord du 9 février 2024
- Bricolage : accord du 13 février 2024
- Notariat : avenant n°55 du 22 février 2024

Contrat de travail

Dans la branche de l'Esthétique, un avenant a été signé afin d'apporter des modifications à l'article 8 relatif aux périodes de préavis en cas de rupture du contrat de travail. Ces modifications répondent aux nouvelles règles légales et à une harmonisation de la convention collective.

[Avenant 35 du 14 février 2024]

Absence / congés

Un accord a été signé dans la branche du Courtage d'assurances et/ou de réassurances afin d'inclure dans le nouvel article 29 les nouvelles dispositions relatives au congé paternité et d'accueil de l'enfant. Il prévoit notamment un maintien de salaire au profit des bénéficiaires de ce congé.

[Avenant 31 janvier 2024]

Egalité professionnelle

Dans la branche du Courtage d'assurances et/ou de réassurances, un accord relatif à l'égalité homme/femme a été négocié afin de mettre en place des mesures améliorant celles existantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces dernières portent notamment sur le recrutement, qu'il soit interne ou externe, mais également sur l'évolution professionnelle, l'égalité de traitement que ce soit en termes de rémunération ou de temps de travail (temps partiel / temps complet), sur la formation et sur la conciliation vie privée / vie professionnelle.

[Accord du 31 janvier 2024]

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

MARS 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

JURISPRUDENCES

Requalification des démissions intervenues en cours de PSE lorsque la mauvaise foi de l'employeur est caractérisée dans la négociation

Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte qui produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. Dans cette affaire, la Cour a caractérisé des manquements de l'employeur dans le cadre de la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi et a retenu que ces manquements avaient empêché la poursuite du contrat de travail. Elle en déduit donc que la prise d'acte du salarié produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-22.561]

L'atteinte de la durée légale du travail s'apprécie uniquement sur l'année en cas de temps partiel annualisé

Le code du travail prévoit que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail. Cela signifie qu'en principe, un salarié à temps partiel ne peut être amené à effectuer 35 heures par semaine.

Or, la Cour précise qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année, cette durée s'apprécie non pas de façon hebdomadaire mais sur la période de référence qui est ici annuelle. Dès lors, un dépassement horaire hebdomadaire n'est pas un motif de requalification du contrat de travail à temps complet s'il n'est pas démontré que la durée annuelle de travail a été atteinte.

[Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-17.696]

La preuve de la prise effective des RTT par les salariés pèse sur l'employeur

Le juge est de plus en plus ferme sur la nécessité de permettre aux salariés de prendre leurs RTT : l'employeur doit prouver qu'il a tout fait pour le leur permettre par des éléments de fait (calendrier interne, mails…), la mention sur le bulletin de paie du salarié n'y suffisant pas.

[Cass. soc., 10 janvier 2023, n°22-17.917]

Le non-respect du repos journalier conventionnel ouvre nécessairement droit à indemnisation

Dans la lignée de plusieurs décisions récentes, la Cour de cassation dispense le salarié de prouver que le non-respect de son repos journalier lui a occasionné un préjudice. Le juge considère que c'est nécessairement le cas et que l'indemnisation est due, y compris s'il s'agit d'un repos conventionnel.

[Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 21-22.809, FS-B]

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

MARS 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Quelles sont les règles à connaitre sur la réalisation d'heures supplémentaires ?

Notez-le: ce document va aborder la question **des heures supplémentaires** (concernant uniquement les salariés à temps plein). Aussi, la question des **heures complémentaires** concernant les salariés à temps partiel, ne sera pas abordée.

Suis-je obligé d'accomplir des heures supplémentaires ?

En principe, le salarié est dans l'obligation d'accomplir des heures supplémentaires si l'employeur les demande. L'initiative des heures supplémentaires, d'ailleurs, ne repose que sur l'employeur, le salarié ne pouvant pas décider lui-même de les prendre. [Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-43.718]

Il existe des exceptions sur ce dernier point. Notamment dans le cas où l'employeur laisse le salarié effectuer régulièrement des heures supplémentaires, ce qui revient à une acceptation tacite, ou s'il impose une charge de travail qui oblige de facto le salarié à travailler davantage.

Il y a également certains cas où le refus de faire des heures supplémentaires est légitime juridiquement : recours systématique qui change dans les faits la durée normale et habituelle de travail, heures supplémentaires précédentes non payées ou délai de prévenance trop faible.

Quel encadrement aux heures supplémentaires ?

A défaut d'accord collectif, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par la loi. Il n'existe pas de maximum absolu d'heures supplémentaires devant être réalisé, la limite étant le respect des maximales de travail et du repos journalier. [Article L3121-33 CT]

Quelles contreparties aux heures supplémentaires ?

En l'absence d'accord, les heures supplémentaires sont majorées à 25 % pour les huit premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (soit de la 36è à la 43è heure pour une durée légale du travail de 35h), et à 50 % pour les heures suivantes.

Sachez-le : une convention collective ne peut abaisser le taux de majoration en-deçà de 10%.

Cette majoration salariale peut être remplacée, pour tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente dès lors que cela est prévu par accord.

Ex : 1h supplémentaire majorée à 25% équivaut à 1h15 minutes de repos.

En plus des majorations salariales et du repos compensateur, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos (COR). À défaut d'accord collectif, cette « COR » est fixé à 50 % des heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés, et 100 % pour les autres.