



ACTUS LÉGISLATIVES

Congés payés acquis pendant un arrêt maladie : les intentions gouvernementales se précisent

Le Conseil d'Etat a été saisi par le Premier Ministre pour rendre un avis sur la mise en conformité du droit français avec le droit européen sur la question des congés payés acquis pendant les périodes d'arrêt maladie (arrêt du 13 septembre 2023). Il s'est prononcé favorablement les 7 et 11 mars.

A ce titre, un amendement a été adopté le 18 mars à l'Assemblée Nationale. Il prévoit notamment :

- Une acquisition limitée à 4 semaines par an
- Une acquisition intégrale en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- La création d'une période de report de 15 mois au cours de laquelle devront être pris les congés payés acquis n'ayant pas pu être posés
- La création d'un délai de forclusion de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la future loi pour faire valoir ses droits

Ces différentes dispositions ne sont pas encore entrées en vigueur et n'ont que valeur d'amendement. Celui-ci a été intégré au sein de la nouvelle loi DDADUE qui devra, sous réserve d'accord en commission mixte paritaire, être adoptée définitivement le mercredi 10 avril.

[Avis CE 13 mars 2024 - Assemblée nationale session ordinaire, Deuxième séance 18/03/2024]

Transposition à venir de la directive européenne sur l'égalité professionnelle

Le Premier Ministre Gabriel Attal, a annoncé le 8 mars vouloir transposer la directive européenne du 10 mai 2023. Cette dernière prévoit des mesures renforcées pour l'égalité homme-femme au travail. Notamment :

- Les écarts de rémunération doivent s'apprécier non seulement sur les salaires mais sur « tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature par un employeur à un travailleur »
- Une indemnisation automatique en cas d'atteinte salariale à l'égalité professionnelle pour tout travailleur
- L'obligation de communication renforcée sur 7 indicateurs liés à la rémunération

Selon le Premier Ministre, la transposition impliquera la création d'un « nouvel outil » permettant une analyse plus fine au profit des partenaires sociaux, voire d'un nouvel index.

Les dates des élections TPE sont connues

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, les salariés des TPE (très petites entreprises de moins de 11 salariés) vont pouvoir voter pour les organisations syndicales appelées à les représenter au niveau national.

Un site ressource a été lancé par le gouvernement en mars 2024 pour accompagner tous les acteurs du processus : <https://election-tpe.travail.gouv.fr>



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

AVRIL 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 :

- **Commerces en gros des viandes** : avenant n°97 du 14 mars 2024
- **Boulangerie-Pâtisserie industrielle** : accord du 13 février 2024
- **Pâtisserie** : avenant n°105 du 15 février 2024
- **Pâtes alimentaires sèches, couscous non préparé** : avenant du 22 février 2024

Classification

Pour faire suite à la fusion entre les conventions collectives **Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie** et celle des **Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs**, un accord de classification a été conclu afin de construire un dispositif commun de classifications.

[Accord du 13 février 2024]

Temps de travail

Un accord relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année a été signé au sein de la branche **Horlogerie-Bijouterie**. Il a pour objet de prévoir un dispositif d'annualisation du temps de travail permettant d'adapter le temps de travail des salariés travaillant dans la branche conformément aux règles légales en vigueur. Il permet notamment aux petites et moyennes entreprises dépourvues de délégués syndicaux d'avoir un cadre juridique pour mettre en place ce type d'accord.

[Avenant du 16 février 2024]

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

AVRIL 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

La désignation d'un représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est exclue

Le Code du travail prévoit la possibilité de désigner de manière dérogatoire un délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés : ce n'est pas pour autant, précise la Cour de cassation, qu'il est possible de désigner un représentant syndical auprès du CSE de ces entreprises. Et ce même si une disposition conventionnelle venait le prévoir.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 mars 2024, 23-18.331, Publié au bulletin]

Le maintien de la rémunération s'impose en cas de transfert conventionnel des contrats de travail

Lorsqu'un transfert conventionnel est prévu par une convention collective (comme c'est le cas notamment dans la branche hôtels, cafés, restaurants ou encore dans la restauration de collectivités), l'entreprise absorbante doit maintenir, aux salariés qui en bénéficient, le niveau de rémunération octroyé avant leur transfert afin que ceux-ci ne soient pas placés, du seul fait du transfert, dans une position globalement défavorable par rapport à leur situation immédiatement antérieure au transfert.

Cette règle a vocation à s'appliquer y compris lorsque le statut collectif des salariés est amené à changer du fait du transfert.

[Cass. soc., 6 mars 2024, n° 21-23.962, FS-B]

Aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction

Par cet arrêt en date du 14 février 2024, la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les termes du Code du travail : aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Dès lors, on ne peut se baser sur une telle sanction afin de justifier un licenciement.

[Cass. soc., 14 févr. 2024, n° 22-22.440]

Le refus d'un reclassement conforme justifie le licenciement pour inaptitude

La Cour de cassation énonce que le licenciement pour inaptitude d'un salarié qui a refusé un poste conforme aux préconisations du médecin du travail a un caractère réel et sérieux. Y compris si ce refus est fondé sur la modification du contrat et la baisse de rémunération causée.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 mars 2024, 22-18.758, Publié au bulletin]

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

AVRIL 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Quelles sont les règles encadrant l'usage par un salarié de la messagerie professionnelle ?

Ai-je le droit au respect de ma vie privée vis-à-vis de mon employeur pendant mon temps de travail ?

Oui ! Le respect de votre vie privée doit être respecté par votre employeur même quand vous êtes dans ses locaux, à travailler sous son autorité. [Article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, article 9 du Code civil]

Mais mon employeur ne peut-il pas me surveiller au travail ?

L'employeur peut surveiller son salarié dans ses activités et communications, numériques ou non. Mais dans certaines limites. D'abord le salarié doit être informé de la surveillance mise en place et de ses modalités, et ensuite elle doit être proportionnée au but recherché, et adéquate. L'environnement sera pris en compte (entre une usine d'armes et un magasin d'électroménager, la surveillance différera), ainsi que la fonction du salarié. [Articles L.1222-4 et L.1121-1 du Code du travail]

Toutefois, si je communique avec le matériel de l'entreprise, ai-je vraiment droit à la confidentialité de mes communications ?

S'agissant des mails, si ceux figurant sur la boîte électronique professionnelle du salarié ne portent aucune mention les faisant apparaître comme personnels, ils peuvent être ouverts par l'employeur. Mais, à l'inverse, s'ils sont indiqués comme privés, l'employeur ne peut les consulter sans l'accord du salarié.

De la même manière, si un groupe privé de salariés est créé et que des propos ayant vocation à rester confidentiels et personnels y sont échangés, ils peuvent relever de l'intimité du salarié. Ces règles s'appliquent aussi aux textos, et messages de tout ordre. En outre, si l'employeur accède à un compte personnel du salarié (mail familial, compte sur un réseau social...), même depuis un ordinateur professionnel, il commet toujours une violation de la vie privée.

En revanche, dès lors qu'un fichier est transféré d'un réseau privé à un espace professionnel et n'est pas indiqué comme relevant de la vie personnelle, l'employeur peut le consulter.

[Cass. soc., 15/12/2010, n° 08-42.486, Cass. soc., 19/06/2013, n° 12-12.138, n° 1103 F - P, et Cass. soc., 06/03/2024, n° 22-11.016]

Cela veut dire que l'employeur ne peut pas produire des éléments de ma communication privée au travail comme preuve contre moi ?

Non ! C'est la nuance. Si le salarié commet une faute et que l'employeur en obtient une preuve en violant sa vie privée, le juge pourra tout de même l'admettre s'il l'estime indispensable afin de prouver la faute, selon la gravité celle-ci. Ce qui ne l'empêchera pas, si besoin, de poursuivre son employeur dans le cas où l'atteinte à sa vie privée le justifie. [Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.138, n° 1103 F - P]

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