



Syndicat

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

MAI 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

ACTUS LÉGISLATIVES

La loi du 22 avril 2024 change la donne sur les congés payés !

Le législateur a profondément bouleversé les règles sur les congés payés, au-delà de la question de leur acquisition pendant un arrêt maladie. Les nouvelles dispositions sont intégrées dans la loi du 22 avril 2024.

D'abord, si le salarié est absent depuis au moins 1 an à l'expiration de la période d'acquisition des congés payés, ceux-ci sont reportés automatiquement de 15 mois à compter de la date d'expiration. Ensuite, selon la suite du parcours du salarié, deux possibilités :

- Il revient au travail avant l'expiration du délai de 15 mois, auquel cas il peut prendre tous ses congés payés et l'employeur doit l'informer de leur nombre et des dates butoir pour les poser
- Il revient au travail après l'expiration du délai de 15 mois, et les congés payés reportés sont perdus

Ensuite, si le salarié est absent moins d'un an pendant la période d'acquisition des congés payés, là encore deux possibilités :

- Il reprend le travail avant l'expiration de la période de prise des congés payés et a des congés payés à prendre : dans ce cas si l'employeur peut lui faire prendre dans le respect des dispositions légales, il n'y a pas de difficulté. En revanche si l'employeur ne peut pas lui faire prendre à ce moment, un report est possible jusqu'à 15 mois
- Il reprend le travail après l'expiration de la période de prise des congés payés : là aussi un report des congés payés est possible jusqu'à 15 mois à compter de l'information du salarié par l'employeur

En outre, pour toute action en justice afin de réclamer une indemnisation au titre de la nouvelle loi, le délai pour agir sera de 2 ans.

Subsiste une inconnue : la rétroactivité à appliquer aux salariés qui ne sont plus en poste dans l'entreprise qui leur devait des congés payés. Des dispositions ultérieures devront préciser ce cas de figure.

[L. n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne]

Un nouveau décret pour le respect du repos dominical pendant les JO 2024

Un décret paru le 14 avril 2024 dispose que, pour les Jeux Olympiques, le non-respect des conditions liées aux dérogations au repos dominical sera sanctionné par une amende de 5^e classe, soit, au plus, 1500 €.

[D. n° 2024-338, 12 avr. 2024 : JO, 13 avr.]

Une loi visant à soutenir le bénévolat prévoit la possibilité d'un don de jour de repos au travail

Une loi du 15 avril 2024 étend les droits à CPF pour les bénévoles, élargit le recours au congé d'engagement associatif et ouvre la possibilité à un salarié de donner ses jours de repos à des collègues pratiquant des activités de bénévolat.

[L. n° 2024-344, 15 avr. 2024 : JO, 16 avr.]

Fédération CFTC-CSFV34 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

MAI 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 :

- **Succursalistes de la chaussure** : accord du 26 mars 2024
- **Distributeurs conseils hors domicile** : avenant du 19 mars 2024

Retraite

Dans la branche des **Sociétés d'assurance**, un accord a été conclu afin de proroger, sans changement, les dispositions provisoires prévues à l'article 15.I relatives aux retraites anticipées et à la réversibilité de la retraite durant la période du 1er mai 2024 au 30 avril 2025 inclus. [Accord du 2 avril 2024]

Un accord a été signé dans la branche des **Succursalistes de l'habillement** afin de régulariser la situation des salariés considérés comme "assimilés cadres". Cette dénomination venant à disparaître au 31 décembre 2024, cet accord prévoit la modification de l'article 15 relatif à la retraite en précisant notamment que les salariés non cadres classés au niveau 2 des agents de maîtrise seront intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres. [Accord du 10 avril 2024]

Fusion

Un accord relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales des **Activités industrielles de Boulangerie-Pâtisserie** (IDCC 1747) et de celle des **Centres immatriculés, de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs** (IDCC 2075) a été signé afin de palier à un retard dans l'avancée des travaux d'harmonisation des dispositions de la nouvelle convention collective. Aussi, cet accord prévoit des dispositions conventionnelles spécifiques à durée déterminée pour les entreprises relevant à ce jour de la convention collective des **Centres immatriculés, de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs** le temps de l'achèvement des discussions sur les dernières dispositions à négocier ce qui concerne notamment la partie salaire - temps de travail et suspension du contrat de travail. [Accord du 26 mars 2024]

« L'essentiel pour soutenir les aidants » d'AG2R LA MONDIALE

Le guide « L'essentiel pour soutenir les aidants » est un outil élaboré par les Pôles professionnels d'AG2R LA MONDIALE, pour accompagner aidants et aidés à tous les niveaux. En France, 11 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie pour des raisons liées à l'âge, à un handicap, à une maladie chronique ou invalidante.

Afin de faciliter l'accès aux différentes formes de soutien, vous retrouverez dans ce guide le descriptif de tous les dispositifs d'aides disponibles pour les aidants et les aidés.

Au sommaire de ce guide, vous découvrirez :

- Un panorama des aides pour les aidants et les aidés
- Les services d'AG2R LA MONDIALE
- Les services pour accompagner les enjeux RH des entreprises

TELECHARGEZ LE GUIDE

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

MAI 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Le CSE ne peut plus imposer une condition d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales et culturelles

Dans un important arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation juge que « s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté ».

C'est donc une prohibition de toute condition d'ancienneté en matière d'actions sociale et culturelle qui s'impose désormais.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 avril 2024, 22-16.812, Publié au bulletin]

NAO : négocier à un échelon inférieur à l'entreprise est possible, même sans accord unanime

La Cour de cassation vient préciser qu'un accord collectif négocié et signé dans les conditions de droit commun peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels la négociation obligatoire est conduite. Y compris, donc, définir des niveaux inférieurs à ceux de l'entreprise. Et ce même si des syndicats minoritaires s'y opposent.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 avril 2024, 22-15.784, Publié au bulletin]

Il ne suffit pas d'être joignable durant un trajet pour qu'il soit du temps de travail effectif

Alors qu'une Cour d'appel avait retenu que le temps de voyage d'un salarié constituait un temps de travail effectif puisque le salarié était en permanence tenu d'être joignable par son employeur, la Cour de cassation a finalement décidé que ce seul fait ne permettait pas de caractériser un temps de travail effectif.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 mars 2024, 22-11.708, Publié au bulletin]

Attention aux bulletins de paie et aux informations confidentielles dans les tracts syndicaux !

La Cour de cassation juge dans cet arrêt que la diffusion du bulletin de salaire d'un délégué syndical dans un tract émanant d'un autre syndicat constitue une atteinte à sa vie privée. Mais, plus encore : elle précise que tout tract attentatoire à la vie privée ouvre le droit à réparation pour la victime de manière automatique, sans avoir à démontrer un préjudice.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 mars 2024, 22-19.153, Inédit]

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

MAI 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Journée de solidarité : quelles sont les règles applicables ?

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés. Tous les salariés y sont soumis peu importe leur ancienneté. Ainsi, les salariés mensualisés devront effectuer une journée de travail équivalente à 7 heures. Pour les salariés en forfait jour, cela correspondra à une journée travaillée. *A noter*: la journée de solidarité peut être fractionnée en heures dès lors que ce fractionnement correspond bien à 7 heures.

Quelles sont les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ?

Un accord collectif fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité. Ce dernier peut prévoir le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai, ou le travail d'un jour de repos (RTT) à l'initiative du salarié, ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées. A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Les salariés à temps partiel doivent-ils effectuer cette journée de solidarité ?

Oui, les salariés à temps partiel doivent effectuer cette journée de solidarité mais sa durée devra être réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Par exemple, un salarié qui dispose d'un contrat de 10h par semaine doit effectuer une journée de solidarité de 2 heures (le calcul est le suivant : 10 heures par semaine divisé par 35 qui est la durée hebdomadaire de travail, multiplié par 7 qui est la limite de 7 heures pour la journée).

La journée de solidarité permet-elle de déclencher des heures supplémentaires ?

Non, les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Peut-on poser un congé payé durant la journée de solidarité ?

Oui. Si l'employeur l'accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé ou un jour de congé conventionnel sur cette date. Toutefois, cela doit rester au choix du salarié. En effet, l'employeur n'est pas en mesure d'imposer la prise d'un jour de congé payé à la date de la journée de solidarité.

Qu'en est-il en cas de changement d'employeur ou de cumul d'emploi ?

Si le salarié concerné a déjà effectué sa journée de solidarité, alors il est en mesure de refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. S'il s'acquiesce tout de même d'une nouvelle journée de solidarité, alors les heures travaillées ce jour s'imputent sur les contingents et donnent lieu à rémunération supplémentaire et à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Le salarié qui a plusieurs employeurs effectue une journée de solidarité chez chacun au *pro rata* de sa durée contractuelle de travail.

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