



Syndicat

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

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## ACTUS LÉGISLATIVES

### Décret fixant les informations devant figurer dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral

L'invitation à négocier le protocole qui fixe les règles d'organisation de l'élection professionnelle doit désormais comprendre, selon le nouvel article D. 2314-1-1 du code du travail, créé par décret, les informations suivantes :

- Le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable, le cas échéant
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion mentionnée au quatrième alinéa du même article

Le non-respect de cette obligation entraîne des conséquences encore incertaines, en l'absence de sanctions précisées. La jurisprudence devra éclairer ce point.

[D. n° 2024-514, 6 juin 2024 : JO, 7 juin]

### Compte professionnel de prévention : les détenteurs doivent être informés du nombre de points acquis avant le 30 septembre 2024

Chaque année, via un relevé, la Carsat informe les travailleurs concernés du nombre de points acquis au titre de l'année écoulée, au 30 juin au plus tard. Ce relevé indique (selon l'article L. 4163-15 du Code du travail) :

- Chaque contrat de travail ayant donné lieu à une déclaration des expositions
- Les modalités de contestation de ce nombre de points

Toutefois, par dérogation, un nouveau décret porte au 30 septembre la date limite d'information pour 2024.

[D. n° 2024-588, 25 juin 2024 : JO, 26 juin]

### Questions-réponses relatives à l'accès des salariés et représentants du personnel aux zones sécurisées durant les Jeux Olympiques

Le Ministère du travail a publié un nouveau questions-réponses dédié à l'accès des salariés et aux représentants de ceux-ci aux zones sécurisées pendant les JO 2024. Son apport tient exclusivement en ce qu'il précise le régime applicable au Pass Jeux nominatif et non cessible qui devra être présenté par les salariés comme par les représentants du personnel pour accéder aux zones sensibles.

Si la détention du Pass Jeux n'est pas une obligation contractuelle, le Ministère considère que sa non-détention par le salarié, dans le cas où elle empêche le travail et qu'aucune réorganisation n'est possible, doit pouvoir amener à la suspension de la rémunération du salarié.

[« Accès des salariés et représentants du personnel aux zones sécurisées durant les Jeux » - Questions-réponses du 24/06/24]



Syndicat

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

# 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 :

- **Expéditions/exportations des fruits et légumes** : avenant n°12 du 17 mai 2024
- **Restauration collective** : avenant n°65 du 15 avril 2024
- **Cafétérias** : avenant n°22 du 11 avril 2024
- **Sociétés d'assurances** : protocole d'accord du 19 juin 2024
- **Inspection d'assurance** : protocole d'accord du 19 juin 2024
- **Salariés commerciaux des sociétés d'assurances** : protocole d'accord du 19 juin 2024

### Formation

Dans la branche du **Notariat**, un accord relatif aux contrats de professionnalisation a été conclu. Il permet d'actualiser l'accord de 2008 en ouvrant notamment le champ du contrat de professionnalisation à des alternants préparant d'autres diplômes et certifications que ceux du notariat. Cet accord s'applique pour tous les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er juillet 2024.

[Accord du 23 mai 2024]

### Intéressement

Dans la branche de l'**Optique-Lunetterie**, 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 16 mai 2024]

Au sein de la branche du **Personnel des diocèses de l'Église catholique de France**, 3 accords ont été signés récemment afin de construire cette nouvelle convention collective. De nouvelles dispositions sont donc existantes concernant le contrat de travail et les conditions d'emploi, la mobilité des salariés et le développement du dialogue social et syndical.

[Accords du 27 mai 2024]



Syndicat

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

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## JURISPRUDENCES

### **Interdiction de prendre en considération le mi-temps thérapeutique pour établir le salaire journalier de référence pour la rupture du contrat de travail**

La Cour de cassation fait application du principe de non-discrimination lié à l'état de santé pour juger que le salaire servant de base pour le versement des indemnités de rupture du contrat de travail doit être le salaire perçu antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant le cas échéant précédé, afin d'éviter une diminution de l'indemnité du fait de l'état de santé.

[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975]

### **Les préconisations du médecin du travail ne doivent pas imposer au salarié une diminution de salaire à la reprise du travail**

A la fin de son arrêt de travail, si une mesure de réduction du temps de travail est préconisée par le médecin du travail, le salarié peut la refuser. Mais dans ce cas de figure, il n'est pas possible pour l'employeur d'imposer unilatéralement une réduction du volume horaire ou de tout simplement diminuer le salaire du travailleur. Ce dernier peut prétendre au maintien de son salaire précédant, y compris si du fait du refus d'un nouveau poste, il n'a pas fourni de travail effectif.

[Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-23.143]

### **Indemnités pour licenciement injustifié : les salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté y ont droit**

Le Code du travail prévoit que si le salarié est licencié pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté exprimée en années complètes du salarié.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que selon la loi, pour un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins d'une année, le montant maximal de l'indemnité est d'un mois de salaire. Il en résulte donc que ce dernier peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont il appartient au juge de déterminer le montant.

[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-11.825]

### **CFESES : précisions sur les salariés bénéficiant des 18 jours par an**

La Cour précise dans cet arrêt qu'un salarié qui est élu suppléant au Comité Social et Economique d'établissement et Délégué Syndical d'établissement exerce bien des fonctions syndicales. Il a donc droit à ces 18 jours de CFESES.

[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302]



Syndicat

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

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## QUESTION-RÉPONSE

### Quelles sont les limites de la liberté d'expression du salarié ?

Tout salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. S'agissant d'une liberté fondamentale, le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul.

Ainsi, il découle d'une jurisprudence constante que si l'exercice de la liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci ne peut justifier un licenciement, c'est à la condition qu'il ne dégénère pas en abus. L'abus étant notamment caractérisé par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, et apprécié en fonction de la teneur des propos, des fonctions exercées par le salarié ou encore le contexte dans lequel ils sont prononcés.

Ont ainsi été jugés comme constituant un abus :

- L'envoi d'une lettre par un salarié à son employeur contenant une appréciation injurieuse sur son supérieur hiérarchique
- Des propos diffamatoires constituant une atteinte à l'honneur
- Des critiques et accusations virulentes sans fondement

A l'inverse, ne constituent pas un abus de droit :

- Des critiques sur la gestion managériale sans tenir de propos excessifs ou diffamatoires
- Le fait pour un salarié de s'interroger par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires
- Le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'inspecteur du Travail des faits concernant l'entreprise et lui paraissant anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale

Notez-le : la liberté d'expression du salarié peut également se heurter à son obligation de discrétion et de loyauté à laquelle il est tenu en vertu de son contrat de travail. Une information confidentielle ne peut donc pas être divulguée librement par le salarié par exemple.

### Les propos tenus dans un cadre privé peuvent-ils être soumis à ces restrictions ?

La réponse est oui ! Par exemple, des propos avaient été tenus en dehors du temps et du lieu du travail mais avaient été adressés à un autre salarié de l'entreprise afin de donner une mauvaise image de ses dirigeants et créer un malaise entre ces derniers et les membres du personnel. Il a été conclu que ces propos caractérisaient un manquement de la salariée à son obligation de loyauté découlant de son contrat de travail.

Par ailleurs, des propos tenus sur les réseaux sociaux sur un profil privé avec accès restreints sont en principe d'ordre privé et échappent donc à toute sanction de la part de l'employeur.

Toutefois, les juges considèrent désormais que le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.