



ACTUS LÉGISLATIVES

L'actualité législative de ce mois est peu fournie au vu du remaniement ministériel entraînant l'absence de projet de loi ou même de décret.

Voici néanmoins les grandes informations à retenir.

Augmentation du SMIC au 1er novembre 2024

Le 1er octobre dernier, le Premier Ministre, Michel Barnier, a annoncé une hausse du SMIC au 1er novembre de 2%. Cette augmentation n'est pas annoncée comme un coup de pouce mais comme une anticipation de celle prévue à la date du 1er janvier.

Avec cette revalorisation, le SMIC net mensuel serait ainsi porté à environ 1 426 € nets, contre 1 398,70 € actuellement.

CSE et activités sociales et culturelles : mise en conformité d'ici au 31 décembre 2025 pour le retrait du critère d'ancienneté

Dans un communiqué du 30 juillet 2024, l'URSSAF précise qu'un délai de mise en conformité est mis en place, jusqu'au 31 décembre 2025, pour les CSE concernés par l'arrêt du 3 avril 2024.

Pour rappel, dans cet arrêt, la Cour de cassation est venue préciser « que s'il appartient au CSE 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. »

Aussi, les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier leurs critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité.

Si un contrôle met en évidence une condition d'ancienneté d'ici cette date, il sera demandé aux CSE de se mettre en conformité avec la jurisprudence sans pour autant qu'une quelconque sanction s'applique.

[Information de l'URSSAF du 30 juillet 2024]



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

OCTOBRE 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 :

- **Notariat** : accord du 19 septembre 2024
- **Audiovisuel et électroménager** : avenant n°60 du 12 septembre 2024

Temps de travail

Dans le **Commerce à distance**, un accord relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine a été signé. Il prévoit notamment la possibilité de mettre en place un temps de travail modulé sur une base de 1607 heures annuelles avec des périodes hautes pouvant aller jusqu'à 40h par semaine et des périodes basses jusqu'à 0 heure par semaine.

[Accord du 24 juin 2024]

Congés payés

Dans la branche des **Commerces en gros de viandes**, un avenant a été conclu afin d'apporter des modifications aux dispositions relatives à la prise des congés payés et au fractionnement conformément aux nouvelles règles légales en vigueur.

[Avenant du 3 septembre 2024]

Côté santé : l'application mobile d'AG2R LA MONDIALE

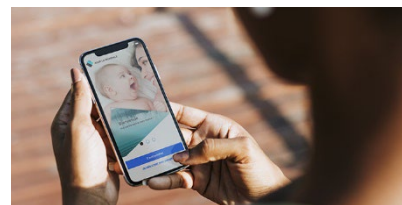
Pour suivre rapidement vos dépenses de santé, notre partenaire AG2R LA MONDIALE lance l'application Côté santé qui regroupe au même endroit toutes les informations liées à votre santé.

Cette application gratuite centralise au même endroit les remboursements des différents organismes, en précisant la part de la Sécurité sociale, celle d'AG2R LA MONDIALE, celle d'une surcomplémentaire éventuelle, et le reste à charge. L'un des avantages de Côté santé est de pouvoir agréger l'ensemble des contrats santé des membres de votre famille pour assurer un suivi global de votre budget santé.

Côté santé est plus qu'une application de suivi des dépenses. Il est possible d'y déposer des justificatifs, d'envoyer des factures pour les remboursements, de demander l'analyse d'un devis, d'éditer la carte de tiers-payant ou encore d'envoyer les ordonnances à votre pharmacien. Dès qu'une action est réalisée sur l'application, elle est notifiée sur le fil d'informations. Vous êtes alors au courant en temps réel des mouvements sur vos comptes et ceux de votre famille.

Pour utiliser cette application, il suffit de la télécharger sur l'App Store et sur Google Play. Saisissez ensuite l'identifiant et le mot de passe utilisés pour vous connecter aux espaces clients d'AG2R LA MONDIALE. Vous pouvez suivre immédiatement vos remboursements santé.

NB : AG2R LA MONDIALE n'est pas propriétaire de vos données, juste le dépositaire. Vous pouvez donc les supprimer ou les récupérer à tout moment sur simple demande de votre part.



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

OCTOBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Elections professionnelles : l'annulation est encourue si des salariés n'ont pas pu accéder à la plateforme de vote électronique

Dans cette affaire, 5 salariés n'avaient pu accéder à la plateforme de vote électronique pour les élections CSE. Malgré différentes mesures prises par l'employeur pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises, une faille du système de vote était démontrée. Le juge conclut à l'atteinte à la sincérité et au secret du vote et prononce l'annulation des élections.

[Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-16.209]

Congé maternité : droit à réparation pour la salariée si l'employeur ne suspend pas le travail

Tout employeur a l'interdiction d'employer une salariée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, ainsi que dans les 6 semaines qui suivent son accouchement.

Les juges indiquent par cet arrêt que le seul constat de ce manquement ouvrait droit à réparation pour la salariée, sans qu'elle n'ait besoin de justifier d'un préjudice quelconque.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 septembre 2024, 22-16.129]

Clé USB personnelle et licenciement fondé sur le droit à la preuve

L'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles constitue une atteinte à la vie privée du salarié, de sorte que les preuves tirées de leur exploitation présentent un caractère illicite. Toutefois, le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Si cette condition est remplie, un employeur peut ainsi licencier un salarié en se basant sur une telle preuve.

[Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-13.992]

Licenciement économique : les offres de reclassement doivent garantir le reclassement effectif

Dans cette affaire, les offres de reclassement adressées aux salariés précisait qu'en cas d'intérêt pour l'un des postes proposés, un entretien serait organisé avec une personne dédiée pour s'assurer de la compatibilité de leurs capacités avec l'emploi proposé. Le poste concerné n'était donc pas directement proposé au salarié.

Dès lors, les juges considèrent que de telles offres ne sont pas fermes et ne garantissent pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible dans le groupe. La procédure de reclassement n'est donc pas respectée dans un tel cas de figure.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 septembre 2024, 23-10.460]

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

OCTOBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Quelles sont les conséquences si je ne me présente pas à un entretien préalable à licenciement, notamment en raison d'un arrêt maladie ?

Dans tous les cas de licenciement, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable. Il doit être l'occasion pour l'employeur d'expliquer au salarié les motifs de son licenciement et l'opportunité pour ce dernier de s'expliquer dessus.

La seule obligation de l'employeur est de convoquer le salarié à l'entretien. Si celui-ci n'est pas disponible à la date indiquée dans la convocation, rien n'oblige l'employeur à fixer une nouvelle date d'entretien. **Le fait que le salarié n'assiste pas à son entretien préalable à licenciement n'est pas de nature à rendre la procédure irrégulière.**

Le choix de la date est à la discrétion de l'employeur, sous réserve qu'il ait lieu 5 jours ouvrables après que le salarié a reçu la convocation à l'entretien.

A cet égard, la convocation peut très bien avoir lieu en dehors du temps de travail, tant que le salarié est rémunéré du temps passé à l'entretien (Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 03-40.556).

De même, un salarié en arrêt maladie ou en accident du travail peut être convoqué à un entretien préalable. Toutefois, dans ce cas, quand l'arrêt est assorti d'heures de sortie, l'employeur devra veiller à le convoquer durant ces heures (Cass. soc., 12 juin 1980, n° 78-41.330). Dans le cas où le salarié ne bénéficie pas d'heures de sortie ou s'il ne peut pas se rendre à l'entretien, d'après l'administration, l'employeur doit en fixer la date de manière telle que l'intéressé puisse se faire représenter, qu'il puisse prendre connaissance des motifs de son licenciement et qu'il soit mis en mesure de faire part de ses observations (Lettre DGTE : Bull. Doc. TE n° 66-1974).

Le salarié peut demander le report de l'entretien mais l'employeur n'est pas obligé de l'accepter. S'il fait tout de même droit à sa demande, il est dans ce cas simplement tenu de l'aviser en temps utile et par tous moyens des nouvelles dates et heures de l'entretien (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-19.872).

Attention, en cas de report de la date de l'entretien dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le délai d'un mois pour notifier le licenciement court à compter de la nouvelle date fixée pour le second entretien (Cass. soc., 15 févr. 2012, n° 10-20.666).

En revanche, lorsque la nouvelle convocation pour un entretien résulte non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, c'est la date de l'entretien initial qui doit être retenue comme point de départ du délai de notification du licenciement, et ce même si le salarié ne s'était pas présenté au 1er entretien (Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-31.228 F-D).

A noter : Une irrégularité de procédure pourra toutefois être caractérisée notamment si l'employeur sait, par exemple, que le salarié allait subir une grave opération durant cette période. Les juges considèrent alors que l'employeur met, de façon volontaire, le salarié dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien préalable et ne lui laisse pas le temps de présenter ses observations.

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