



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

NOVEMBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

SMIC et minimum garanti : les montants applicables au 1er novembre 2024

A compter du 1er novembre 2024, le montant du SMIC horaire brut est porté à 11,88 € (au lieu de 11,65 €), ce qui porte le SMIC mensuel brut à 1 801,84 € pour 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti est également relevé à 4,22 € au 1er novembre 2024, contre 4,15 € depuis le 1er janvier 2024.

[Décret n° 2024-951, 23 oct. 2024: JO, 24 oct.]

Plafond de la sécurité sociale : le montant 2025 communiqué par le BOSS

Dans un communiqué de presse du 4 novembre dernier, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a confirmé le montant du plafond de la sécurité sociale pour 2025 qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2025 : 3 925 € par mois en 2025, soit 47 100€ sur un an.

[Communiqué du BOSS du 4 novembre 2024]

IJSS maladie et maternité : le mode de calcul du salaire de référence reste inchangé

Les règles transitoires de calcul du salaire de référence fixées par le décret du 12 avril 2021 et servant au calcul des indemnités journalières en cas d'année incomplète sont désormais pérennisées. Ainsi, le salaire de référence restera pour l'avenir le revenu d'activité journalier effectivement perçu.

[Décret n°2024-967, 30 oct. 2024]

Prolongation des règles actuelles d'assurance chômage jusqu'au 31 décembre 2024

Les règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage prévues par le décret du 26 juillet 2019 sont de nouveau prolongées de deux mois supplémentaires, soit jusqu'au 31 décembre 2024.

Ce décret prolonge également de 2 mois le dispositif dit de « bonus-malus », c'est-à-dire la modulation de la contribution d'assurance chômage en fonction du taux de rupture du contrat applicable dans certains secteurs d'activité.

[Décret n° 2024-963, 29 oct. 2024 : JO, 30 oct.]

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

NOVEMBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



BRANCHE

Protection sociale

Fin de l'article 36 relatif aux cadres assimilés au 31 décembre 2024 :

Suite à la fusion de l'AGIRC-ARRCO, les entreprises sont tenues d'adapter leurs régimes de santé, prévoyance et retraite supplémentaire conformément aux définitions issues de l'ANI de 2017 et aux dispositions du décret du 30 juillet 2021 avant le 1^{er} janvier 2025 afin de préserver les avantages fiscaux et sociaux.

Autrement dit, pour continuer à bénéficier du régime social de faveur, les entreprises doivent s'assurer que les catégories objectives de salariés définies au sein de leur régime ont bien été mises à jour et ne font plus référence à l'article 36 relatif aux cadres assimilés ; catégories n'ayant plus d'existence propre au 1^{er} janvier 2025.

A ce titre, de nombreuses branches comportant de telles catégories dans leur classification ont négocié et conclu un accord sur ce point :

- **Commerces de gros et de détail à prédominance alimentaire** : avenant n°92 du 14 juin 2024
- **Boucherie-Charcuterie** : avenant n°76 du 24 octobre 2024
- **Audiovisuel et électroménager** : accord du 8 octobre 2024
- **Optique lunetterie** : accord du 26 septembre 2024
- **Restauration de collectivités** : avenant n°67 du 31 juillet 2024
- **Succursalistes de la chaussure** : accord du 8 juillet 2024
- **Cabinets d'avocats** : accord du 21 juin 2024
- **Import-export et commerce international** : accord du 28 avril 2024
- **Commerces en gros des viandes** : accord du 15 mars 2023

Epargne salariale

Dans la branche de l'**Audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager**, plusieurs accords ont été conclus afin de permettre aux entreprises de la branche, et en particulier celles comportant moins de 50 salariés, d'avoir des accords modèles qu'elles peuvent reproduire et appliquer auprès de leurs salariés.

Cela concerne notamment : l'accord de participation, l'accord relatif à la mise en place de l'intéressement et l'accord relatif à la prime de partage de la valeur.

[Accords du 8 octobre 2024]

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

NOVEMBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

JURISPRUDENCES

Licenciement économique : conditions de validité de l'offre de reclassement

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'offre de reclassement est considérée comme valable si elle comporte bien au moins les 6 mentions prévues à l'article D.1233-2-1 du code du travail ; à savoir : l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste. Ces éléments sont importants pour permettre au salarié d'apprécier les caractéristiques des postes et se prononcer en connaissance de cause. A défaut d'une de ces mentions, l'offre de reclassement est considérée comme imprécise et le licenciement pour motif économique sera dépourvu de cause réelle et sérieuse du fait du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

[Cass. soc., 23 oct. 2024, n° 23-19.629]

Délai à respecter en cas de demande au juge d'informations complémentaires par le CSE

Si le CSE considère qu'il n'a pas reçu toutes les informations pour pouvoir rendre son avis, il est libre de faire une demande en justice d'informations complémentaires. Cette dernière devra être faite avant l'expiration de son délai de consultation, selon la procédure accélérée au fond. La Cour de cassation précise que c'est la date de l'assignation qui compte pour déterminer si le CSE a agi dans les temps.

[Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-11.339]

Acquisition des congés payés pendant un AT/MP avant 2024

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise qu'un salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre des périodes AT/MP supérieures à un an et antérieures à la jurisprudence de septembre 2023 sur le fondement de l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, et ce même si à cette époque les dispositions du code du travail prévoyaient le contraire.

[Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-14.806]

Travailler durant un arrêt maladie ou un congé maternité n'ouvre droit qu'à des dommages-intérêts

Un salarié contraint de travailler par son employeur durant un arrêt maladie ou un congé maternité a droit à des dommages-intérêts en réparation de son préjudice, mais pas à un rappel de salaire.

[Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-11.582]

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

NOVEMBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Mon employeur peut-il modifier mes horaires de travail ?

Les règles légales sont différentes selon la durée du temps de travail du salarié.

Pour les salariés à temps complet

La fixation des horaires de travail ou leur modification relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Leur changement s'analyse en un simple changement des conditions de travail auquel le salarié ne peut s'opposer sans s'exposer à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il existe toutefois des exceptions à ce principe obligeant l'employeur à obtenir le consentement du salarié en cas de modification de ses horaires de travail :

- **Contractualisation des horaires de travail** : cela signifie que les horaires de travail sont expressément indiqués dans le contrat. Pour les modifier, l'employeur devra recueillir l'accord écrit du salarié (souvent par avenant) Attention, la mention des horaires de travail dans le contrat n'entraîne pas automatiquement leur contractualisation. Il est nécessaire que le salarié et l'employeur se soient expressément entendus dessus.
- **Bouleversement important dans l'organisation du temps de travail** : est considéré comme un bouleversement important dans l'organisation du temps de travail le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (*Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-16.392*), même s'il n'est que partiel ou temporaire.
- **Atteinte excessive au respect de la vie personnelle du salarié** : si la nouvelle organisation du temps de travail porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et à son droit au repos, son accord est alors exigé (*Cass. soc., 3 nov. 2011, no 10-14.702*).
- **Protection spécifique du salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel** : aucune modification du contrat de travail ou de changement des conditions de travail ne peut être imposé aux salariés protégés (*Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-14.762*).

Pour les salariés à temps partiel

Leur contrat de travail doit entre autres mentionner la répartition de leurs horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les cas de modification éventuelle de cette répartition des horaires et la nature de cette modification (*article L3123-6 du code du travail*).

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. De plus, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans son contrat de travail, il peut toujours refuser à partir du moment où le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée (*article L3123-12 du code du travail*).

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