



Syndicat

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

SEPTEMBRE 2024

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## ACTUS LÉGISLATIVES

### Publication du second décret sur le partage de la valeur

Pour faire suite à notre dernière newsletter où nous évoquions le sujet, le second décret d'application sur le partage de la valeur en entreprise a été publié le 6 juillet. Il ajoute 3 nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale. En outre, il permet de préciser les modalités pour les avances sur intéressement et participation, le salarié devant être informé de la possibilité d'en être bénéficiaire, et en faire la demande sous les 15 jours suivant la communication.

[D. n° 2024-690, 5 juill. 2024 : JO, 6 juill.]

### Précisions sur l'organisation de la contre-visite médicale demandée par l'employeur

Un décret fixe les modalités de la contre-visite médicale demandée par l'employeur. Cette contre-visite peut désormais se faire au cabinet du médecin ou au domicile du salarié. Le salarié doit informer l'employeur de son lieu de repos et des horaires de visite si ses sorties sont autorisées.

Le médecin, mandaté par l'employeur, vérifie la justification de l'arrêt de travail. Il informe l'employeur du résultat, qui peut suspendre les indemnités en cas d'arrêt injustifié ou de refus de contrôle par le salarié. Le rapport du médecin est également transmis à la sécurité sociale, qui peut suspendre les indemnités journalières après un nouvel examen.

[D. n° 2024-692, 6 juill. 2024 : JO, 6 juill.]

### Les règles actuelles de l'assurance chômage prolongées à nouveau jusqu'au 31 octobre

Compte tenu du contexte politique, un certain nombre de textes censés être abrogés doivent demeurer en l'état et être prolongés par décret. Ainsi en va-t-il du régime de l'assurance chômage, qu'un décret du 30 juillet prolonge de nouveau jusqu'au 31 octobre prochain, de même que le bonus-malus dont l'application n'était prévue que jusqu'au 31 août.

[D. n° 2024-853, 30 juill. 2024 : JO, 31 juill.]

### Œuvres sociales et culturelles : l'URSSAF accorde un délai de mise en conformité concernant le critère d'ancienneté

Dans un important arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation avait jugé 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 subordonné à une condition d'ancienneté ». Depuis cet arrêt, aucune condition d'ancienneté ne peut être prévue en matière d'actions sociale et culturelle.

Par une actualité en date du 30 juillet 2024, l'URSSAF précise que les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité. Si un CSE fait l'objet d'un contrôle et si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il lui sera demandé de se mettre en conformité pour l'avenir.

**Fédération CFTC-CSFV**34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32



Syndicat  
**cftc-csfv**

Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

SEPTEMBRE 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 11 juillet 2024
- **Sociétés d'assistance** : avenant n°51 du 14 juin 2024
- **Entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance** : accord du 27 juin 2024

### Temps de travail

Suite à la fusion entre les conventions collectives **Avocats salariés** et **Personnel salarié des cabinets d'avocats**, un accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail a été signé afin d'unifier et harmoniser les dispositions prévues dans ces deux conventions collectives. Des dispositions propres aux salariés à temps partiel et à ceux soumis à des conventions en forfait jours y figurent.

[Accord du 21 juin 2024]

### Pénibilité

Un avenant relatif à la présomption de la pénibilité a été signé dans la branche du **Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** afin de prolonger les dispositions de l'avenant 77 du 12 juin 2019 dans le but de permettre la réalisation d'un bilan sur l'application de cet accord concernant les entreprises de moins de 300 salariés.

Suite à ce bilan, un nouvel accord devrait s'ouvrir à la négociation au cours du 1er semestre 2025.

[Avenant 77 bis du 10 juillet 2024]

#### Petit-déjeuner Culture branches : « Le sens au travail : quelles ambitions pour les branches professionnelles ? »



Le 23 avril 2024, le petit-déjeuner Culture branches proposait une réflexion sur la demande de sens au travail exprimée par les salariés et ses répercussions dans les organisations. Engagés sur ce thème, nos trois intervenants ont apporté leur contribution à un débat incontournable. Retrouvez l'intégralité de la synthèse de cet événement sur Culture branches, pour ne rien manquer des interventions des différents interlocuteurs.

Pour en savoir plus sur cet événement et découvrir le détail des interventions, [rendez-vous sur Culture branches](#).

**Fédération CFTC-CSFV**

34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32



## JURISPRUDENCES

### **Le harcèlement moral subi par un seul représentant syndical peut être constitutif d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession**

La Cour de cassation a jugé recevable l'action d'un syndicat en réparation d'un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, en cas de harcèlement moral lié à l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives d'un salarié. Dans une affaire du 10 juillet 2024, un salarié harcelé depuis sa désignation syndicale avait vu son syndicat intervenir en justice.

La Cour a confirmé que lorsqu'un harcèlement moral est lié à des fonctions syndicales, cela peut affecter l'ensemble des travailleurs ou une catégorie de salariés, justifiant ainsi l'action directe d'un syndicat en justice. Voulant souligner l'importance notable de la décision, la haute juridiction a joint un avis explicatif à son arrêt.

[Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-22.803 avec l'avis n° 796]

### **Risque grave : les entretiens de l'expert avec des salariés ne requièrent pas l'accord de l'employeur**

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, l'expert mandaté par le CSE est autorisé à demander des documents pertinents pour l'ensemble de l'entreprise. La Cour précise que l'expert doit pouvoir mener des entretiens avec les salariés pour accomplir sa mission efficacement, et que ces entretiens ne sont pas conditionnés à l'accord de l'employeur, mais peuvent être contestés par celui-ci devant un juge.

[Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-21.082]

### **PSE et salarié protégé : pas de contrôle du motif de la rupture amiable par le juge judiciaire**

En plus des licenciements, l'employeur peut mettre en œuvre, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), un plan de départs volontaires prévoyant la rupture d'un commun accord du contrat de travail des salariés éligibles. Dans ce cas de figure, la Cour de cassation précise que le juge judiciaire est incompétent pour en contrôler le motif réel et sérieux, y compris pour un salarié protégé.

[Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-15.533]

### **Harcèlement moral : un enregistrement clandestin produit par le salarié peut être recevable**

Dans la lignée de ses dernières décisions, la chambre sociale vient rappeler qu'un enregistrement, même clandestin, peut être produit en justice par un salarié afin d'établir l'existence d'un harcèlement moral dès lors que cela était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur qui en découle était strictement proportionnée au but poursuivi.

[Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900]



## QUESTION-RÉPONSE

### Quelles sont les règles applicables au fractionnement des congés payés ?

Le Code du travail prévoit que lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié.

Un accord d'entreprise ou de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour. De même, cet accord peut préciser le nombre de jours de congés supplémentaires obtenus en cas de fractionnement.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord que les règles légales s'appliquent à titre supplétif :

- La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année

Si un salarié pose le reste de ses jours de congés (donc ceux au-delà du 12<sup>ème</sup> jour) en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai 31 octobre, alors les règles suivantes s'appliquent :

- Deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6
- Un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

La 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés n'est quant à elle pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément. Le fractionnement des congés ne concerne donc que les congés pris au-delà du 12<sup>ème</sup> jour ouvrable et jusqu'au 24<sup>ème</sup> jour.

A noter : La prise de jours de congés par anticipation, en dehors de la période légale, ouvre droit aux congés supplémentaires de fractionnement (sauf renonciation).

### Le salarié peut-il perdre le bénéfice de ces jours de congés supplémentaires ?

Oui. La loi prévoit qu'il peut être dérogé aux règles relatives au fractionnement après accord individuel du salarié. En effet, un employeur peut accepter que le salarié pose ces congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai-31 octobre à condition que celui-ci renonce expressément au bénéfice des congés supplémentaires résultant de ce fractionnement. En cas de litige sur l'existence ou non de cette renonciation, ce sera à l'employeur d'en apporter la preuve.

A noter : les salariés ne peuvent, par avance dans le contrat de travail, donner leur accord au fractionnement du congé principal et renoncer à leurs droits aux jours de fractionnement.

Il existe une exception à cette renonciation individuelle : un accord collectif peut écartier les jours de fractionnement sans que l'accord individuel du salarié soit nécessaire.