



Syndicat

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

JANVIER 2024

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## ACTUS LÉGISLATIVES

### **Le refus par le salarié de deux CDI à l'issue de son CDD peut le priver de l'allocation chômage**

Un décret en date du 29 décembre 2023 vient préciser les modalités et conséquences du refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD. L'employeur doit faire cette proposition par tout moyen donnant date certaine à sa réception avant le terme du CDD et y préciser le délai de réflexion dont dispose le salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut rejet de la proposition et l'employeur dispose alors d'un mois pour informer France Travail de ce refus.

A noter : cette procédure n'est applicable que lorsque les CDI proposés reprennent les mêmes caractéristiques que le précédent emploi (salaire, durée et lieu de travail, classification...).

Dès lors qu'un salarié refuse, au cours des 12 mois précédents la fin de son CDD, au moins deux propositions de CDI pour un emploi similaire, il ne bénéficiera plus de l'allocation chômage (sauf s'il est employé ailleurs en CDI durant la même période). [D. n°2023-1307, 28 déc. 2023, JO 29 déc.]

### **Revalorisation du SMIC de 1,13% au 1er janvier 2024**

Au 1er janvier 2024, le montant du SMIC s'élève à 1 766,92 € bruts par mois, soit 1 398,69 € nets pour 35 heures hebdomadaires. Le montant du SMIC horaire passe donc de 11,52 € à 11,65 €. Le minimum garanti qui était de 4,10 € passe à 4,15 €. [D. n° 2023-1216, 20 déc. 2023, JO 21 déc.]

### **Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle est prolongé jusqu'au 31/12/2024**

Par un avenant en date du 15 novembre 2023, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger le dispositif du CSP, prenant fin initialement le 31 décembre 2023, jusqu'au 31 décembre 2024. Un arrêté du 28 décembre 2023 vient agréer cet avenant. [Arr. 28 déc. 2023, JO, 30 déc.]

### **Précisions sur la suspension du repos hebdomadaire durant les JO**

Le Ministère du Travail est venu apporter des précisions concernant la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des Jeux Olympiques de 2024. Il y est notamment indiqué les éléments suivants :

- le repos hebdomadaire ne doit être suspendu qu'en dernier recours et de façon limitée et marginale
- la possibilité de faire travailler un salarié pendant 12 jours devra être mobilisée au préalable
- la mesure n'aura aucun impact sur le repos quotidien et les durées maximales de travail
- la mesure n'est pas soumise à autorisation administrative mais l'employeur doit informer l'inspection du travail avant le début du travail et lui préciser les circonstances justifiant cette suspension. La date, la durée de la suspension et le nombre de salariés concernés doivent être indiqués. L'information indique également les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés

Ces heures seront considérées comme heures supplémentaires et un repos compensateur au moins égal à la durée du repos suspendu est accordé aux salariés immédiatement après la période des JO.

[Questions-réponses sur la suspension temporaire du repos hebdomadaire pendant les JO, 30 nov. 2023]

**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

JANVIER 2024

# NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**



## BRANCHE

### Prévoyance

Un avenant relatif au régime de prévoyance a été signé dans la branche des **Industries laitières** afin de revaloriser les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur. Il est applicable à compter du 1er janvier 2024.

[Avenant n°6 du 17 novembre 2023]

### Temps de travail

Un avenant a été signé dans la branche des **Distributeurs conseils hors domicile** concernant le temps de travail et plus particulièrement le personnel en forfait jours. Il vient réviser l'article 9.1 en précisant notamment les catégories de salariés concernés, les cas des forfaits jours complets et réduits. Il est applicable à compter du 1er janvier 2024.

[Avenant 2023/04 du 30 novembre 2023]

### Egalité professionnelle

Dans la branche du **Commerce de détail non alimentaire**, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été négocié afin de mettre en place des mesures améliorant celles déjà existantes en la matière. Ces dernières portent notamment sur le recrutement, sur l'évolution professionnelle, la formation ou sur la conciliation vie privée / vie professionnelle.

[Accord du 6 décembre 2023]

### La loi du partage de la valeur 2023 : renforcement de la négociation sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois

Les branches n'ayant pas procédé à l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle femmes/hommes et de mixité des emplois depuis plus de 5 ans, devaient ouvrir une négociation sur ce thème avant le 31 décembre 2023.

Un bilan des actions en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois ainsi que des propositions d'actions devront être faits par chaque CPPNI dans toutes les branches sans exception avant le 31 décembre 2024.

[L. n° 2023-1107, 29 nov. 2023, art. 1er et 2 : JO, 30 nov.]

**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

JANVIER 2024

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## JURISPRUDENCES

### **L'avis d'inaptitude limité à un site ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement dans l'entreprise**

Le code du travail prévoit que lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement au salarié. En l'espèce, l'avis d'inaptitude était limité à un seul site.

Or, la Cour vient apporter des précisions sur ce point : si cet avis d'inaptitude est limité à un seul site, alors l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reclassement concernant les autres établissements en dehors de ce site. Il devait donc rechercher un reclassement au sein de l'entreprise, voire du groupe si l'entreprise appartient à un groupe.

[Cass. soc., 13 déc. 2023, n° 22-19.603]

### **Inaptitude : le délai de contestation ne commence à courir que si l'avis a bien été remis au salarié**

Tout salarié souhaitant contester l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de cet avis pour saisir le conseil de prud'hommes. Ce délai court donc à partir du moment où le salarié a reçu cet avis. Or, la Cour rappelle que lorsqu'il n'est pas établi que cet avis a bien été remis au salarié, le délai de 15 jours ne court pas. Par conséquent, le salarié placé dans ce cas de figure n'est pas soumis au délai de 15 jours pour contester l'avis.

[Cass. soc., 13 déc. 2023, n° 21-22.401]

### **Une salariée ne peut être convoquée à un entretien préalable pendant son congé maternité**

La Cour de cassation vient préciser que toute convocation à un entretien s'analyse en une « mesure préparatoire » au licenciement. Or, selon la jurisprudence européenne dont il est fait application par le juge français, une telle mesure ne peut être initiée pendant un congé maternité, quand bien même la date de l'entretien est fixée après le retour de la salariée.

[Cass. soc., Arrêt n° 2099 du 29 novembre 2023, Pourvoi n° 22-15.794]

### **La constitution de partie civile d'un syndicat pour des faits d'association de malfaiteurs en vue du meurtre d'un syndicaliste est recevable**

Si des faits de nature pénale sont de nature à compromettre le libre exercice de la liberté syndicale, ils portent atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat. Dès lors ce dernier obtient la possibilité de se constituer partie civile devant la juridiction d'instruction au même titre qu'une personne physique victime.

[Cour de Cassation., Chambre criminelle, arrêt n° 22-82.176 du 6 décembre 2023]

**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

JANVIER 2024

# NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec  
AG2R LA MONDIALE



## QUESTION-RÉPONSE

### **Un accident au cours d'une sortie organisée à l'extérieur par l'employeur doit-il être considéré comme un accident du travail ?**

En cette période de fêtes, les événements d'entreprise plus ou moins imposés se multiplient et posent une question : quid de la responsabilité de l'employeur quand un accident a lieu sur un temps organisé en dehors de l'entreprise par la direction ?

### **Un accident du travail peut-il avoir lieu en dehors de l'entreprise ?**

Oui ! L'article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale est clair. Un accident du travail est qualifié comme tel, quelle qu'en soit la cause, s'il touche toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Le même article précise que l'accident doit survenir par le fait ou à l'occasion du travail.

### **Un événement extérieur de détente organisé par l'entreprise peut-il relever du travail ?**

Oui là encore. Le cas s'est posé, entre autres, d'un séminaire de détente au ski organisé par un employeur sans aucune supervision de sa part ni contrôle, mais rémunéré comme du temps de travail.

Pour la Cour de cassation, le fait que l'employeur soit organisateur du séminaire et rémunère la journée, même si l'activité n'était ni encadrée ni prise en charge par lui, suffit à démontrer que les salariés restaient sous son contrôle et son autorité, permettant de retenir l'accident de travail. Pour faire tomber la responsabilité de l'employeur, il aurait fallu démontrer que la salariée avait interrompu sa participation au séminaire et se déplaçait à titre personnel. La même logique s'applique pour un salarié se blessant en boîte de nuit à 3 heures du matin en Chine. Par ailleurs, l'employeur qui ne contrôle pas la consommation d'alcool de ses salariés et ne prévoit pas de moyen de locomotion pour leur retour d'un événement s'expose à des poursuites civiles et pénales en cas d'accident, sur le fondement de son obligation de sécurité.

### **Donc, quels critères appliquer pour déterminer si un accident lors d'un événement extérieur est un accident du travail ?**

Pour conclure : si l'employeur organise un événement et y exerce un contrôle sur son salarié, qui peut se manifester par le maintien de la rémunération, il y a présomption d'accident du travail.

Pour la lever, l'employeur devra démontrer nettement que les circonstances entourant l'accident n'avaient rien à voir avec l'organisation de l'événement et relevaient de la conduite personnelle du salarié.

**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