



## Veille juridique du 12 au 25 avril 2024

### 1. Travail Dominical pendant les JO : le principe du volontariat

Pour rappel, la loi du 19 mai 2023 a instauré un dispositif spécifique d'ouverture de certains commerces (les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services situés dans les communes d'implantation des sites de compétitions et celles qui sont limitrophes) le dimanche (en période de JO), sur autorisation préfectorale.

Le repos hebdomadaire des salariés sera alors pris un autre jour, par roulement.

Toutefois, le travail le **dimanche doit s'effectuer sur la base du volontariat du salarié**, qui devra donner son accord par écrit à l'employeur (c. trav. art. L.3132-25-4). De plus, le salarié peut revenir sur sa décision à condition d'en informer par écrit son employeur 10 jours francs à l'avance.

Les salariés qui accepteront de travailler le dimanche, **bénéficieront d'une contrepartie financière égale d'un montant minimum correspondant au doublement de la rémunération et une contrepartie en repos avec l'attribution d'un repos compensateur équivalent en temps** (c. trav. art. L.3132-27).

En cas de non-respect des règles qui ont attiré à ce dispositif dérogatoire, l'employeur encourt une amende de 5<sup>e</sup> classe (jusqu'à 1500€) infligée autant de fois qu'il y a de salariés illégalement employés (c. trav. art. R.3135-2).

*Décret 2024-338 du 12 avril 2024, JO du 13*

### 2. Résiliation judiciaire de la location-gérance : le transfert des contrats

En cas de résiliation du contrat de location gérance par le liquidateur judiciaire, les contrats de travail sont en principe transférés au propriétaire du fonds de commerce.

La Cour de cassation a jugé qu'en pareil cas, il y avait lieu d'appliquer l'article L.1224-1 du code du travail. Les contrats de travail des salariés du locataire-gérant attachés au fonds sont transférés au propriétaire qui devient le nouvel employeur.

Les contrats de travail sont transférés à la date de la notification de la résiliation du contrat de location-gérance au propriétaire du fonds par le liquidateur. **Le propriétaire du fonds de commerce est donc tenu au paiement des salaires dès la notification de la résiliation du contrat de location-gérance, peu important qu'il n'ait pas encore effectivement repris son activité.**

*Cass. soc. 3 avril. 2024, n°22-10261*

### 3. Ani sur le compte épargne-temps universel

La négociation engagée sur le CETU a débouché le 23 avril dernier sur un accord national qui alimentera le projet de loi « Travail II » prévu pour la rentrée.

**Le CETU permettra à un salarié de disposer de temps, tout au long de sa carrière professionnelle** (à partir de 16 ans). Il correspondra à un nombre de jours alimenté par des jours de repos (4<sup>e</sup> semaine de CP, RTT, congés conventionnels), heures supplémentaires, primes, partage de la valeur (participation, intéressement...).

Le salarié informera l'employeur de sa volonté d'alimenter son CETU avant le 20 du mois au titre duquel le compte sera alimenté.

Selon l'utilisation, le salarié pourra mobiliser son CETU dans le respect d'un délai de prévenance : **sans condition d'ancienneté** (ex : réduction du temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière) **ou avec une condition d'ancienneté** (projet de transition reconversion professionnelle).

**Le CETU devra être utilisé pour une période d'un mois minimum et 12 mois maximum.**

*Accord national interprofessionnel du 23 avril 2024 portant création d'un CETU*

### 4. Prime non-discriminatoire versée aux salariés non-grévistes

Lors d'une grève, un **principe de non-discrimination** interdit à l'employeur d'instaurer une prime destinée à récompenser les salariés non-grévistes. (C. trav. Art. L ; 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1)

La Cour de cassation a considéré dans des jurisprudences précédentes que si la prime qui récompense la surcharge de travail est versée aux salariés non-grévistes, mais également à tous ceux qui n'ont pas fait grève, y compris, ceux qui n'ont pas travaillé, celle-ci est discriminatoire.

Toutefois, la Cour de cassation considère le 3 avril 2024 dans cette décision, que toutes les primes versées ne sont pas forcément discriminatoire.

En effet, **si cette prime est versée uniquement aux salariés non-grévistes qui ont véritablement subi une surcharge de travail du fait de la grève**, et donc que cette prime exclue ceux qui n'ont pas fait face à cette surcharge de travail alors celle-ci **n'est pas discriminatoire.**

*Cass. soc. 3 avril 2024, n° 22-23321 FD.*

### 5. L'ANI : reconversion professionnelle et licenciement pour inaptitude

L'accord national interprofessionnel du 23 avril 2024, **crée une période de reconversion afin de permettre à un salarié employé dans une entreprise de suivre une formation qualifiante ou diplômante.** Cette période alterne formation en entreprise et formation dans un organisme de formation.

L'accès à cette période de reconversion est ouvert à toute personne, quelle que soit sa situation professionnelle antérieure, sans limitation d'âge, ni de niveau d'entrée minimal ou maximal.

Cette période de reconversion qui devra faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié sera d'au maximum 12 mois (sauf accord collectif plus favorable) et devra être rémunérée à l'identique. Les coûts pédagogiques de cette période seront financés par l'OPCO dont dépend l'entreprise. (ANI art. 1)

L'accord propose également à titre expérimental (5 ans), de créer un mécanisme de mutualisation de la prise en charge du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude. (ANI art. 6)

*ANI du 23 avril 2024 sur la reconversion professionnelle et la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude.*

## 6. Projet de décret : compte personnel de formation

Le « CPF » compte personnel de formation permet à chaque salarié ou demandeur d'emploi d'accumuler des droits à la formation tout au long de sa carrière professionnelle. (C. trav. Art, L. 6111-1) Ainsi, le titulaire du compte peut utiliser les droits acquis sur son CPF pour financer une formation.

Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'article L. 6323-4 du Code du travail pose le principe selon lequel, le titulaire du compte devra verser un reste à charge s'il souhaite bénéficier d'une formation.

Un décret (toujours en attente d'application) doit définir les modalités du reste à charge pour que cette disposition soit applicable aux salariés. Un projet de décret a donc été transmis. Celui-ci prévoit une **application au 1<sup>er</sup> mai 2024 d'un reste à charge de 100 €**, qui sera **relevée chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'inflation**. En seront toutefois exonérés, les demandeurs d'emploi, ainsi que les salariés dont le projet de formation est construit avec l'employeur, lorsque ce dernier abonde spécifiquement le compte personnel de formation.

*Projet de décret sur la participation obligatoire au financement des formations éligibles au CPF.*

# apgis

Santé - Prévoyance - Solidarité



## Engagés à vos côtés



L'apgis, partenaire  
de la protection sociale :

- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- de Carrefour 

Retrouvez-nous  
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex