



Veille juridique du 27 septembre au 10 octobre 2024

1. Le rattrapage salarial n'est dû qu'à la suite du congé maternité

En l'absence de d'accord collectif déterminant les garanties des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé maternité et à la suite de ce congé, la salariée doit bénéficier (c. trav. art. L.1225-26) :

- Des augmentations générales décidées ou perçues pendant le congé ;
- Et de la moyenne des augmentations individuelles décidées ou perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

En l'absence d'accord collectif plus favorable, **le rattrapage salarial ne doit intervenir qu'à l'issue du congé maternité et la salariée ne peut réclamer le bénéfice des augmentations versées pour la période du congé de maternité.**

Cass. Soc. 2 octobre 2024, n°23-11582

2. Liquidation judiciaire : pas de portabilité de la prévoyance après résiliation du contrat d'assurance

Après son départ de l'entreprise, le salarié a le droit au maintien à titre gratuit des couvertures de prévoyance complémentaire dont il bénéficiait chez son ancien employeur, pendant une durée maximale de 12 mois (c. séc. soc. Art L. 911-8).

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation le 14 septembre 2024, une société a souscrit plusieurs contrats de prévoyance complémentaire. La société a ensuite été placée en liquidation judiciaire et l'assureur résilie les contrats de prévoyance après la date de licenciement des salariés.

La Cour considère que lorsqu'une entreprise est placée en liquidation judiciaire, les garanties restent applicables aux anciens salariés à condition que le contrat d'assurance ne soit pas résilié. **Sans l'existence de ce contrat, le maintien des garanties n'est pas possible.**

Cass. civ. 2^e ch., 19 septembre 2024, n°22-22190

3. Modulation du temps de travail : Pas de récupération du trop-perçu en cas d'absence de fourniture du travail

Il est possible d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif (c. trav. art. L.3121-44). L'accord peut prévoir une rémunération lissée sur l'année sans tenir compte du nombre réel d'heures effectuées.

Dans ce cas-là, une régularisation annuelle du salaire peut avoir lieu en raison de l'absence du salarié, le trop-perçu constituant une avance à récupérer (cass. soc. 3 novembre 2011, n°10-16660).

Toutefois, **cette régularisation n'est possible que si l'employeur dispose d'éléments prouvant une planification suffisante du temps de travail** (pour ne pas faire supporter aux salariés l'insuffisance de travail fourni). Ce n'est pas au salarié de prouver que le déficit d'heures travaillées ne relevait pas de son fait.

Cass. soc. 2 octobre 2024, n°22-21422

4. Pas de rappel de salaire pour le salarié qui travaille en arrêt-maladie ou en congé maternité

Une salariée en congé maternité ou en arrêt-maladie peut percevoir pendant celui-ci des indemnités journalières de la sécurité sociale. Par conséquent, celle-ci ne doit pas travailler pendant son congé maternité ou son arrêt-maladie. La salariée qui méconnaît ces dispositions peut être contrainte de rembourser les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Si l'employeur laisse cette salariée travailler, il s'expose à verser à celle-ci des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Toutefois, la Cour de cassation vient compléter ce principe et précise que **la salariée ne peut pas demander au juge un rappel de salaire pour les périodes où elle a effectué une prestation de travail**.

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-11582 FSB

5. Licenciement fondé sur des faits relevant de la vie privée ou personnelle du salarié

Pour rappel, le comportement fautif retenu comme cause d'un licenciement ne peut résulter que d'un fait imputable au salarié licencié. (*Cass. soc. 11 septembre 2024, n°23-15406 D*)

Toutefois, **même si ce fait lui est imputable, un employeur ne peut pas, par principe, sanctionner un salarié si ce comportement fautif relève de sa vie privée ou de sa vie personnelle, sauf exceptions**.

La Cour de cassation précise dans deux arrêts datés du 25 septembre les contours de ces notions, vie privée, vie personnelle, qui entraînent des conséquences financières différentes pour le salarié.

- Dans le 1^{er} arrêt, un salarié a envoyé via sa boîte mail professionnelle à l'un de ses collègues, des courriels contenant des propos, images et liens à caractères sexuel, vulgaire et dégradant. Ce salarié a été licencié pour faute grave. Le juge a considéré que le contenu des mails envoyés était de nature privée et sans rapport avec l'activité professionnelle, puisque les propos tenus ne visaient pas les salariés de l'entreprise.

Cette conversation qui était donc de nature privée n'était pas destinée à être rendue publique et ne constituait pas un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail. Le licenciement pour faute grave est par conséquent **jugé nul** en raison de l'atteinte **portée au droit fondamental du salarié à sa vie privée qu'est le secret des correspondances**.

- Dans le 2nd arrêt, un salarié de la RATP a été contrôlé en possession de cannabis, après son service et dans son véhicule personnel. Celui-ci ayant également été déclaré positif au test salivaire de dépistage de drogue. Son employeur qui en a eu connaissance, l'a licencié pour faute grave. Le juge a considéré que ce fait relevait de sa vie personnelle et non pas de l'intimité de sa vie privée.

Par conséquent, le licenciement est **jugé sans cause réelle et sérieuse**, car le motif invoqué par l'employeur était titré de sa vie personnelle et ne constituait pas un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail. Dans les faits, son contrat de travail n'interdisait pas la prise de stupéfiant après son service, mais seulement avant et pendant son service.

Cass. soc. 25 septembre 2024 n° 23-11.860 et n° 22-20.672 FS-B

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Charcuterie de détail	Avenant n°52 du 6 mars 2024 prévoyance collective	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
5 branches des industries alimentaires diverses	Avenant n°24 du 13 juin 2024 prévoyance pour les salariés cadres Accord du 4 juillet 2024 protection sociale complémentaires certains cadres	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Esthétique-cosmétique et enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	Avenant n°36 du 14 février 2024 hygiène, santé et sécurité au travail Avenant n°5 du 6 juin 2024 couverture frais de santé	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
		Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Boulangerie pâtisserie artisanales	Avenant n°134 du 15 mai 2024 congés familiaux	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Coiffure et professions connexes	Avenant n°50 du 14 mars 2024 brevet technique des métiers	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Commerces de gros	Avenant du 18 mars 2024 formation professionnelle	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Mareyeurs-expéditeurs	Accord du 24 janvier 2024 accessoires de rémunération	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Entreprises de restauration de collectivités	Avenant n°1 du 30 avril 2024 promotion et reconversion par alternance	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Industrie et commerces en gros des viandes	Accord du 14 décembre 2023 épargne salariale	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Particuliers employeurs et emploi à domicile	Avenant n°2 du 29 février 2024 prévention santé au travail	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	Avenant n°71 du 22 septembre 2023 apprentissage	Arr. 24. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers	Avenant n°3 du 29 mai 2024 prévoyance	Arr. 25. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024

Poissonnerie	Avenant du 25 avril 2024 garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre	Arr. 25. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024
Activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraichissantes sans alcool et de bière	Accord AGIRC- ARRCO du 10 janvier 2024	Arr. 25. sept. 2024: JO, 8 oct. 2024



ÉPARGNE RETRAITE

Constituez une épargne et préparez une retraite sereine et confortable !

Avec les solutions d'épargne retraite de Malakoff Humanis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Planifiez **vosre retraite en toute tranquillité** et anticipez une éventuelle baisse de revenu.
- Utilisez votre épargne pour **concrétiser des projets** comme l'achat de votre résidence principale.
- Bénéficiez d'un cadre social et fiscal avantageux pour **optimiser votre épargne**.

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE