



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

DÉCEMBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Gratification des stagiaires : aucune augmentation en 2025

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires en 2025 pour un stage de plus de deux mois restera identique à celui de 2024 soit 4,35 euros par heure.

Période de vote pour les élections TPE : les dates du scrutin sont connues

Un décret précise la période de vote dans les entreprises de moins de 11 salariés pour le scrutin TPE (très petites entreprises), qui entre en jeu pour la mesure de l'audience des organisations syndicales dont la CFTC.

Les salariés peuvent voter pour le vote électronique du lundi 25 novembre 2024 à 15 heures au lundi 9 décembre 2024 à 17 heures et pour la même période pour le vote par correspondance.

[D. n° 2024-1047, 19 nov. 2024 : JO, 21 nov.]

L'URSSAF publie un guide pour le CSE

Un guide de 16 pages destiné aux CSE a été publié sur le site de l'URSSAF afin de faire le point sur les obligations du CSE, que ce soit pour les déclarations sociales de ses salariés ou intervenants, par exemple lors d'un spectacle, ou pour la gestion de ses activités sociales et culturelles (ASC), chèques vacances, bons d'achat, voyages...

Il comporte des changements attendus, et d'autres susceptibles de modifier les pratiques actuelles des élus du CSE, notamment au regard de la dernière jurisprudence de la Cour de cassation interdisant le critère d'ancienneté pour conditionner l'attribution des œuvres sociales et culturelles.

Vous pouvez consulter le guide [en cliquant ici](#).

[Guide pratique URSSAF 2024 - Comité social et économique]

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

DÉCEMBRE 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 :

- [Commerces en gros des viandes](#) : avenant n°98 du 14 novembre 2024
- [Boucherie-poissonnerie](#) : avenant du 5 novembre 2024

Fusion

La convention collective nationale des Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1er octobre 2024 (IDCC 1747) a enfin été signée et mise à l'extension. Elle est née de la fusion entre les branches professionnelles des Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformations des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075)

[Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1er octobre 2024]

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 1er 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 1er janvier 2025.

Pour faire suite à ce changement et protéger les salariés concernés, il a été conclu un accord au sein de la branche de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie hippophagique, Triperie, Commerces de volailles et gibiers sur ce point.

[Avenant n°76 du 24 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-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

DÉCEMBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Solde de tout compte non signé par le salarié : cela n'a pas d'effet sur la prescription

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature par le salarié, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. Si le salarié ne le signe pas, alors le délai de prescription est porté à 2 ans.

[Cour de cassation, 14 novembre 2024, pourvoi n° 21-22.540]

Licenciement à la suite du refus d'un changement des conditions de travail : le salarié perd le droit à son indemnité compensatrice de préavis

Dans cette affaire, un salarié avait refusé sans motif légitime de rejoindre sa nouvelle affectation qui constituait une simple modification de ses conditions de travail. Son refus était donc fautif même s'il ne constituait pas à lui seul un manquement à ses obligations d'une importance telle qu'il rendait immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise. Son employeur décide de le licencier pour faute simple et lui indique qu'il doit exécuter son préavis au sein de ce nouveau lieu de travail. Le salarié refuse également.

Or, la Cour considère que ce refus rend l'intéressé responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive donc des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 octobre 2024, 22-22.917]

Une altercation entre le compagnon d'une salariée et son supérieur ne justifie pas son licenciement pour faute grave

Une salariée ne peut être licenciée pour faute grave en raison de l'altercation entre son compagnon, ancien salarié de l'entreprise, et son supérieur hiérarchique. En effet, l'altercation entre son supérieur et son compagnon avait eu lieu hors du temps et du lieu de travail ainsi que pour des motifs extérieurs à la salariée.

[Cour de cassation, Chambre sociale, 11 septembre 2024, n°23-15.406]

Modulation du temps de travail : l'employeur ne peut régulariser un trop perçu du salarié que sous certaines conditions

Lorsqu'un salarié, soumis à un dispositif conventionnel de modulation du temps de travail avec lissage de la rémunération, bénéficie d'un trop perçu compte tenu du temps de travail réellement effectué, une régularisation peut être opérée par l'employeur, sauf si le déficit d'heures travaillées relève d'une insuffisance de planification de la part de celui-ci.

En l'espèce, la Cour considère que l'employeur s'était abstenu de produire le moindre élément relatif à une planification de nature à prévoir des périodes hautes d'activité différentes de celles prévues en principe par l'accord collectif, et retient en conséquence qu'il ne pouvait opérer de régularisation.

[Cour de cassation, 2 octobre 2024, pourvoi n° 22-21.422]

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

DÉCEMBRE 2024

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Puis-je être licencié durant un arrêt maladie ?

Oui. Mais il faut que mon licenciement soit justifié par une cause étrangère à mon état de santé. Tout licenciement justifié pour un tel motif est discriminatoire et par conséquent nul de plein droit.

Il existe ainsi un certain nombre de motifs qui pourraient donner une cause réelle et sérieuse au licenciement, et ce même si le salarié est en arrêt maladie :

- Tout d'abord, les absences prolongées ou répétées du salarié qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et qui impliquent pour l'employeur la nécessité de le remplacer définitivement constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- Une faute commise par le salarié avant l'arrêt de travail ou liée à la violation d'une obligation lui incombant du fait de son arrêt maladie peut également justifier un licenciement. Ainsi, l'employeur peut engager une procédure de licenciement durant l'arrêt de travail qui serait fondée sur une faute disciplinaire commise par le salarié antérieurement. De même, si le salarié n'avise pas l'employeur de sa maladie ou de sa prolongation et ne justifie pas son absence dans les formes et délais prévus par le règlement intérieur, il risque un licenciement pour faute.
- L'acte déloyal commis pendant la suspension du contrat et qui cause un préjudice à l'entreprise est une cause réelle et sérieuse de licenciement
- Le salarié pourrait également être licencié pour motif économique ou pour inaptitude si celle-ci est constatée par le médecin du travail durant son arrêt maladie.

A noter : les cas de ruptures du contrat de travail cités ci-dessus (à l'exception de la faute grave) ne sont valables que si le salarié est en arrêt pour maladie non-professionnelle. S'il en est en arrêt en raison d'une maladie professionnelle ou par suite d'un accident de travail, il bénéficie d'une protection contre le licenciement. Dans ce cas, il ne peut être licencié que s'il a commis une faute grave ou si son employeur démontre qu'il est dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'accident du travail.

Le salarié peut ainsi être convoqué à un entretien préalable à licenciement alors qu'il est en arrêt maladie. Si celui-ci ne se présente pas à cet entretien, l'employeur peut tout à fait continuer la procédure et envoyer la lettre de licenciement. Il n'est ainsi pas tenu de reporter l'entretien à une date ultérieure, et ce même si le salarié en fait la demande.

A noter : Une rupture conventionnelle du contrat peut être valablement conclue avec un salarié en arrêt de travail pour maladie ou par suite d'un accident du travail, sauf en cas de fraude ou de vice de consentement

Certaines conventions collectives prévoient des clauses de garantie d'emploi qui ont pour effet d'assurer le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une certaine durée (cette durée étant précisée par les conventions). Toutefois, un employeur pourra toujours rompre le contrat de travail du salarié pour faute disciplinaire pendant cette période

À l'issue de cette période, l'employeur retrouve la possibilité de licencier le salarié dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Fédération CFTC-CSFV

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