



Veille juridique du 11 au 23 mai 2024

1. Compte personnel de formation : restriction au financement du permis de conduire

La loi du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire a rendu éligible au financement par le CPF, la préparation du permis de conduire des véhicules terrestres à moteur (loi 2023-479 du 21 juin 2023, art 3).

Un décret est récemment venu fixer les conditions et les modalités d'éligibilité au CPF. Depuis le 19 mai 2024, le CPF peut être utilisé pour toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur (c. trav. art D.6323-8).

Toutefois, **pour pouvoir bénéficier de ce financement, le titulaire du CPF ne doit disposer d'aucun permis de conduire en cours de validité sur le territoire national** (excepté pour les permis BE, C, D). Le candidat devra remplir une attestation sur l'honneur pour certifier qu'il ne dispose pas de permis de conduire ou qu'il n'a pas fait l'objet d'une suspension de permis (ce qui sera contrôlé par l'école de conduite).

En outre l'école de conduite choisie devra avoir la certification Qualiopi.

Décret 2024-444 du 17 mai 2024, JO du 18

2. Partage de la valeur : obligation de négocier avant le 30 juin 2024

La loi « Partage de la valeur » impose à certaines entreprises d'engager une négociation sur le partage de la valeur **avant le 30 juin 2024**.

En effet, une entreprise assujettie à titre obligatoire à la participation, dotée d'au moins un délégué syndical et qui appliquait déjà un accord d'intéressement ou de participation à la date du 29 novembre 2023 doit engager une négociation sur la définition du bénéfice exceptionnel et les modalités de partage de la valeur qui en découlent pour les salariés.

Echappent à cette obligation les entreprises qui ont déjà mis en place

- Un accord de participation ou d'intéressement comportant une clause prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
- Ou un régime de participation sur une base de calcul plus favorable que la formule légale.

Loi 2023-1107 du 29 novembre 2023, art 8

3. Mise en cause : la rétroactivité d'un accord de substitution

Lorsqu'un accord collectif est mis en cause (fusion, cession, changement d'activité), il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée d'un an (à compter de l'expiration du délai de préavis) (Art. L.2261-14 du code du travail).

La question est de savoir si un accord de substitution pouvait valablement produire un effet rétroactif à la date de la mise en cause. L'article L.2261-1 pose un principe d'application immédiate des accords collectifs le lendemain du jour de leur dépôt auprès de l'administration mais prévoit aussi la possibilité de stipulations contraires dans l'accord.

Selon la Cour de cassation, **un accord de substitution peut prévoir des dispositions rétroactives à la date de mise en cause de l'accord antérieur dès lors que ces dispositions ne privent pas un salarié des droits acquis pour la période antérieure à sa signature.** Dans cette affaire, si la structure de la rémunération des salariés était affectée par l'accord de substitution, le montant brut de leur rémunération était maintenu.

Cass. soc. 15 mai. 2024, n°22-17.195

4. Licenciement pour faute grave : l'éventuelle mise à pied conservatoire

La faute grave du salarié se caractérise par une violation des obligations contractuelles ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Lorsqu'un salarié commet une telle faute, l'employeur peut mettre à pied à titre conservatoire le salarié, ce qui a pour conséquence de l'écarter de l'entreprise le temps de la procédure de licenciement.

Une décision de la Cour d'appel considérait que si l'employeur voulait licencier pour faute grave le salarié, celui-ci devait procéder à une mise à pied conservatoire du salarié.

Pour la Cour de cassation, **l'employeur n'est pas tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave.** En pratique, c'est cette décision de la Cour de cassation qu'il conviendra de prendre en compte.

Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-17216 D

5. Délit de collecte de données à caractère personnel du salarié

Selon la chambre criminelle de la Cour de cassation, les informations rendues publiques par voie de presse ou diffusées publiquement par une personne sur un réseau social, et donc en accès libre sur internet, ne peuvent être récoltées à des fins déloyales de profilage et d'investigation dans la vie privée d'un salarié à son insu. (C. pén. Art, 226-18)

Il est relevé que ces données récoltées avaient fait l'objet d'une **utilisation sans rapport avec l'objet de leur mise en ligne.**

Par conséquent, si cette collecte est effectuée, **les salariés doivent être informés** de celle-ci pour qu'il puisse utiliser leur droit d'opposition institué par la loi informatique et libertés « RGPD ».

Cass. crim. 30 avril 2024, n° 23-80.962

6. Remboursement des IJSS maladie due à la pratique d'une activité sportive pendant un arrêt de travail

Lorsque le salarié est en arrêt maladie, il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale « IJSS ». Cette indemnisation suppose que le salarié **s'abstienne de toute activité non expressément et préalablement autorisée.** (C. séc. Soc. Art. L. 323-6)

Dans cette hypothèse, si le salarié exerce une activité sans que cela soit justifié dans le certificat médical, la CPAM, peut réclamer au salarié un indu au titre des IJSS perçues.

En l'espèce, le salarié avait exercé pendant son arrêt de travail une activité physique et sportive sans y avoir été expressément et préalablement autorisée par le médecin prescripteur.

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 16 mai 2024 que **le salarié ne peut remettre à la CPAM, à postériori, un certificat médical validant la pratique sportive durant son arrêt de travail antérieur.**

Cette autorisation doit apparaître dans le certificat médical initial.

De plus, si le versement des IJSS est suspendu par la CPAM, cela permettra en pratique à l'employeur de ne pas verser les indemnités complémentaires mises à sa charge et subordonnées au versement des IJSS.

Cass. civ., 2^e ch., 16 mai 2024, n° 22-14402FB

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
Personnels des activités hippiques	Convention collective nationale du 16 novembre 2023	Arr. 5. mai. 2024: JO, 16 mai. 2024
Les caves coopératives vinicoles et leurs unions	Avenant n°97 du 17 janvier 2024 salaire	Arr. 13. mai. 2024: JO, 18 mai. 2024
Etablissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n°6 du 16 février 2024 salaire	Arr. 13. mai. 2024: JO, 18 mai. 2024
Entreprises agricoles de déshydratation	Avenant n°10 du 16 janvier 2024 salaire Avenant n°11 du 16 janvier 2024 salaire	Arr. 13. mai. 2024: JO, 18 mai. 2024

swile

Ce midi, partagez l'addition avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

La Swile Card, c'est la possibilité
de dépenser jusqu'à 25 €
de titres-resto par jour.

Envie d'aller encore plus loin ?
Ajoutez votre CB perso pour
qu'elle prenne le relai sur
vos dépenses quotidiennes.



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE CARTE.

TITRES-RESTO | TITRES CADEAUX | DÉPLACEMENTS PRO

swile.co