



Veille juridique du 26 avril au 10 mai 2024

1. Compte personnel de formation : entrée en vigueur d'un reste à charge

La loi de finances pour 2023 (loi 2022-1726) prévoyait déjà le principe d'une participation obligatoire des titulaires d'un CPF au financement de leur formation, mais faute de publication d'un décret, cette disposition restait jusqu'alors inapplicable.

Le décret du 29 avril 2024 vient aujourd'hui préciser les modalités pratiques de la participation du salarié au financement d'une formation prise en charge par le CPF. **Depuis le 2 mai 2024, le titulaire d'un CPF doit s'acquitter d'un reste à charge d'un montant forfaitaire de 100€** (ce montant pouvant être revalorisé chaque année en fonction de l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation) **déduit du coût de la formation envisagée** (prélevée sur le solde du compte).

Seront exemptés de cette participation : les demandeurs d'emploi, **les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation dont le montant est supérieur au montant disponible sur leur compte**, les salariés décidant de mobiliser leur compte pour financer une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels couverts par le C2P, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10% qui utilise l'abondement au titre de sa reconversion professionnelle (c. séc. soc. Art. L.432-12 et D.432-15).

Décret 2024-394 du 29 avril 2024, JO du 30

2. Elections professionnelles : cumul de sanctions en cas de non-respect des règles de parité

Les listes de candidats aux élections d'entreprises, présentées par des organisations syndicales doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral et être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats.

Le non-respect de ces règles d'ordre public entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (c. trav. art. L.2314-32).

De plus, si le juge constate l'absence d'alternance de femmes et d'hommes sur la liste, il doit annuler l'élection des candidats mal positionnés.

La Cour de cassation s'est prononcée quant à la sanction à donner à une liste qui ne respecterait pas ces deux règles. Pour celle-ci ces deux sanctions sont cumulables l'élection des candidats mal positionnés et surnuméraires devant être annulée. Il convient de prendre en compte la liste initiale des candidats pour l'annulation du candidat mal positionné peu importe que les ratures aient bouleversé l'ordre des élus.

Cass. soc. 3 avril. 2024, n°23-60083

3. Pas de requalification automatique des contrats à temps partiel en cas d'invalidation d'un accord à temps partiel modulé

Un accord de modulation du temps de travail doit comporter un certain nombre de mentions, sous peine d'être privé d'effet (c. trav. art. L.3123-25). Cela a pour conséquence un décompte du temps de travail à la semaine et le paiement d'heures supplémentaires (cass. soc. 2 juillet 2014n n°13-14216).

Toutefois, l'invalidité d'un accord de modulation n'entraîne pas nécessairement la requalification des contrats de travail à temps partiel en contrats de travail à temps complet. Cette requalification peut néanmoins être obtenue au cas par cas, dès lors qu'est établi que l'employeur ne respecte pas les modalités de communication de la répartition de la durée de travail et que l'employeur n'est pas en mesure de démontrer que le salarié ne se tenait pas constamment à sa disposition puisqu'il se trouvait dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler. Le fait que le salarié puisse travailler pour d'autres employeurs ne suffit pas à renverser la présomption de réalisation d'un travail à temps complet.

Cass. soc. 24 avril. 2024, n°22-15967

4. Information pratique de la DGT : Congés payés et maladie

La loi prévoit désormais une période de report de 15 mois des congés payés acquis lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés payés du fait d'un arrêt-maladie ou d'un accident du travail.

Mais si le salarié tombe malade pendant cette période de report de 15 mois et que celui-ci ne peut toujours pas prendre ses congés payés, sont-ils reportés ?

La DGT « direction générale du travail » a été interrogé à ce sujet par le Groupe RF social, et réponds que la loi publiée le 24 avril 2024 ne répond pas à cette question. Toutefois, en application des dispositions européennes sur la question, il conviendrait de tenir compte de plusieurs décisions de la CJUE qui rappellent qu'une « **législation nationale ne peut prévoir l'extinction automatique des droits à congé annuel acquis, à l'issue de la période de référence ou de la période de report si le salarié n'est pas en mesure d'utiliser les droits dont il dispose en raison de son absence pour maladie au moment où cette période expire.** » (CJUE 10 fév.2009, aff. C-619/16 ; CJUE 10 sep.2009, aff. C-277/08)

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche pourra prévoir cette hypothèse.

Rf Social, 29.04.2024.

5. Fraction insaisissable du salaire

Légalement, un salarié ne peut se voir saisir la totalité de sa rémunération.

Un décret paru le 30 avril 2024 applicable à compter du 1^{er} avril 2024 revalorise le montant forfaitaire du RSA et donc revalorise la fraction qui est insaisissable du salaire.

Ainsi, le **montant de la fraction de rémunération du salarié totalement insaisissable est égal à 635.71€ (par mois) en métropole** et dans les DOM et s'élève à 317.86€ à Mayotte. (+ 4.6% en 2024)

Décrets 2024-396 et 2024-398 du 29 avril 2024, JO du 30.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur dans certaines circonstances peut procéder au licenciement pour inaptitude du salarié.

Ce licenciement, qui est par principe justifié, ne le sera plus, si l'inaptitude résulte d'une **violation par l'employeur de son obligation de sécurité.**

Dans cette hypothèse, **le salarié pourra saisir le Conseil de Prud'hommes pour contester son licenciement pour inaptitude dans le délai imparti.**

L'article L. 1471-1 du Code du travail fixe à ce jour un délai de prescription de 12 mois, qui commence à

courir à compter de la notification du licenciement pour inaptitude.

De plus, selon la Cour de cassation, même s'il y a prescription des faits constituant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, cela n'empêche pas le salarié de contester le bien-fondé de son licenciement pour inaptitude.

Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-19401 FS-B

6. Inaptitude du salarié dû à un manquement de l'employeur

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur dans certaines circonstances peut procéder au licenciement pour inaptitude du salarié.

Ce licenciement, qui est par principe justifié, ne le sera plus, si l'inaptitude résulte d'une **violation par l'employeur de son obligation de sécurité.**

Dans cette hypothèse, **le salarié pourra saisir le Conseil de Prud'hommes pour contester son licenciement pour inaptitude dans le délai imparti.**

L'article L. 1471-1 du Code du travail fixe à ce jour un délai de prescription de 12 mois, qui commence à courir à compter de la notification du licenciement pour inaptitude.

De plus, selon la Cour de cassation, même s'il y a prescription des faits constituant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, cela n'empêche pas le salarié de contester le bien-fondé de son licenciement pour inaptitude.

Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-19401 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
Poissonnerie	Avenant du 31 janvier 2024 rémunérations minimales	Arr. 15. avril. 2024: JO, 26 avril. 2024
Industries de produits alimentaires élaborés	Accord n°117 du 17 janvier 2024 prime d'ancienneté des ouvriers/employés	Arr. 15. avril. 2024: JO, 26 avril. 2024
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueur de France	Avenant n°29 du 16 février 2024 salaires	Arr. 15. avril. 2024: JO, 26 avril. 2024
Hôtellerie de plein air	Avenant n°45 du 5 février 2024 salaires	Arr. 15. avril. 2024: JO, 26 avril. 2024
Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	Avenant n°8 du 15 janvier 2024 à l'annexe 5 salaires Avenant n°8 du 15 janvier 2024 à l'annexe 6 salaires	Arr. 15. avril. 2024: JO, 26 avril. 2024
Transformation des grains	Avenant n°26 du 17 janvier 2024 minima professionnels	Arr. 15. avril. 2024: JO, 26 avril. 2024



Conseil & Assistance Juridique

🔗 Être accompagné par un juriste consultant en relations sociales pour toute question d'ordre juridique, social ou économique!

Assistance

- Accompagnement au quotidien par téléphone, par mail, en Visio
- Assistance en réunions préparatoire et/ou plénière du CSE
- Assistance des OS dans le cadre des négociations
- Analyse et conseil relatifs aux documents transmis au CSE : accords de participation, télétravail, temps de travail, etc.

Conseil juridique

- La mise à jour du règlement intérieur du CSE
- L'analyse d'un accord d'intéressement
- L'analyse d'un projet de réorganisation
- L'analyse du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- La transmission de l'actualité : newsletter, etc.

Pour en savoir plus



www.groupe-legrand.com/assistance-juridique



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT