



LETTRE
D'INFORMATION

AVRIL 2024

Activités sociales et culturelles: la Cour de cassation juge illégale la condition d'ancienneté

En 2014, le ministère du travail estimait qu'un CE ne pouvait pas retenir l'ancienneté comme condition pour bénéficier des activités sociales et culturelles. Il ne s'agissait cependant que d'une réponse ministérielle. De plus l'Urssaf, dans son guide pratique à destination des CSE admet une condition d'ancienneté dans la limite de 6 mois.

Pour la 1ère fois, la Cour de cassation s'est positionnée dans un arrêt rendu le 3 avril dernier et indique expressément: que le CSE ne peut pas, conditionner le bénéfice des activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté. Dans cette affaire la clause litigieuse du règlement intérieur du CSE est donc illégale.

Les (nombreux) CSE appliquant une condition d'ancienneté doivent donc revoir leur règle d'attribution des ASC. A défaut, ils risquent de s'exposer d'une part à des réclamations, voir des litiges, des salariés bénéficiaires, d'autre part à un risque de redressement Urssaf. Cette dernière pourrait effectivement considérer qu'une activité allouée sur la base d'une condition illégale, n'est pas une ASC et est donc soumise à cotisations. Il revient donc à chaque CSE concerné de se mettre en conformité avec cette jurisprudence, en supprimant la condition d'ancienneté. Cela nécessitera probablement pour certains CSE de repenser toutes leurs activités, du fait d'un nombre plus important de salariés bénéficiaires.

Cass, soc 3 avril 2024, n° 22-16.812

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil**
03 21 52 85 38
Béthune

Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr

Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry

Congés payés et arrêt maladie: la loi définitivement adoptée

La loi DDADUE mettant en conformité le Code du travail avec le droit européen quant à l'acquisition des congés payés, a été adoptée par le Sénat le 9 avril dernier, et par l'Assemblée Nationale le lendemain. Les nouvelles dispositions entreront en vigueur après la publication de la loi au Journal Officiel, sous réserve d'une saisine du Conseil Constitutionnel.

Concernant le contenu de cette loi, nous vous renvoyons à notre news du mois de Mars, qui détaille les nouvelles règles. On précisera simplement que l'employeur dispose finalement d'un délai d'un mois, et non pas de 10 jours, pour informer le salarié sur ses droits à congés suivant la reprise du travail.

Compte personnel de formation: les modifications à venir

Grâce au compte personnel de formation (CPF), le salarié (ou demandeur d'emploi) acquiert des droits à formation toute au long de sa vie professionnelle lui permettant de financer tout ou partie d'une formation.

La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022, pose le principe d'un « reste à charge » pour le titulaire du CPF, qui devra donc financer en partie sa formation lors de la mobilisation de son CPF.

Un projet de décret vient d'être remis aux partenaires sociaux, avec une entrée en vigueur prévue le 1er mai 2024. Le « reste à charge » serait fixée à une somme forfaitaire de 100 euros, réévaluée chaque année au 1er janvier en fonction de l'indice des prix à la consommation. Cette participation pourrait être prise en charge par l'employeur ou l'OPCO. On rappellera que la loi excluait du dispositif du « reste à charge » les demandeurs d'emploi, et les salariés bénéficiant d'un aménagement de l'employeur pour financer une formation dont le montant excède les droits inscrits sur le CPF ou les plafonds d'alimentation. Le projet décret ajoute 2 autres cas d'exception : en cas de mobilisation du CPF dans le cadre du compte professionnel de prévention (C2P) pour financer une formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé aux facteurs de pénibilité, et lorsque le salarié disposant d'un taux d'IPP d'au moins 10 % suite à un ATMP, mobilise l'abondement dont il bénéficie à ce titre, pour suivre une formation de reconversion professionnelle.

Un deuxième projet de décret a été remis aux partenaires sociaux, en vue de l'entrée en vigueur de la loi n°2023-479 du 21 juin 2023, prévoyant la possibilité de financer avec le CPF, la préparation de l'examen du permis de conduire des véhicules terrestres à moteur. On rappellera que cette loi concerne l'hypothèse où l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel. Le projet de décret prévoit (hors cas du permis BE), que le CPF ne pourrait servir à financer un permis pour véhicule léger que s'il s'agit du 1er permis de l'intéressé. L'école de conduite devra en outre avoir la certification Qualiopi. Pour le reste, épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur sont concernées, ainsi que la conduite anticipée. Le décret entrera en vigueur le lendemain de sa publication, à suivre...

L'actualité sociale en bref...

- **Procédure de licenciement:** lorsque la DRH appelle le salarié pour l'informer de son licenciement, il s'agit d'un licenciement verbal, qui faute d'écrit est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Peu importe, pour la Cour de cassation, que la notification par LRAR soit adressée le même jour au salarié (*cass, soc 3 avril 2024, n°23-10931*);

- **Contrat de professionnalisation:** un projet de décret remis aux partenaires sociaux, entend supprimer l'aide de 6000 euros versée au titre de la 1ère année de contrat aux employeurs embauchant des jeunes de moins de 30 ans. Cette aide serait supprimée à compter du 1er mai 2024, si la version finale du texte n'est pas modifiée. La CPME, Confédération des petites et moyennes entreprises demande en effet de mettre ce projet « en pause »;

- **Motif(s) du licenciement :** pour la Cour de cassation, le code du travail indique que la lettre de licenciement comporte l'énoncé « du ou des motifs » invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement. Elle en déduit que la lettre de licenciement peut à la fois faire référence à une faute du salarié et à son insuffisance professionnelle. Dans cette affaire, après avoir écarté la faute grave, la Cour d'appel aurait donc du vérifier si les autres griefs reprochés au salarié et relevant de l'insuffisance professionnelle justifiaient ou non le licenciement. L'affaire sera donc rejugée devant une autre Cour d'appel. On précisera que s'il est possible d'invoquer plusieurs motifs différents de rupture, on ne saurait cumuler un motif économique avec un motif inhérent à la personne du salarié (ex: faute, inaptitude...) (*cass, soc 3 avril 2024 n°19-10747*).