

N°215 - Mai 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Congés Payés et arrêt maladie.....p.2
- ▶ Contrat de professionnalisation : l'aide
exceptionnelle est suppriméep.3
- ▶ CPF : Un reste à charge de 100€p.4
- ▶ Dispense d'adhésion à la complémentaire santé
pour les ayants droit.....p.5
- ▶ Jurisprudence.....p.6
- ▶ Nos formations du 2^{ème} trimestre.....p.8

CONGES PAYES ET ARRET MALADIE

► Loi n°2024-364 du 22 avril 2024 (J.O du 23 avril 2024)

La Loi n'a pas fait l'objet d'une saisine du Conseil Constitutionnel.

Les nouvelles règles légales sur l'acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés, issues de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, sont entrées en vigueur (*cf notre lettre d'information d'avril 2024*).

Pour rappel nous organisons un webinaire les 16 et 23 mai, de 9 heures à 10 heures.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : L'AIDE EXCEPTIONNELLE EST SUPPRIMEE

Décret n°2024-392 du 27 AVRIL 2024 (J.O du 28 avril 2024)

► Suppression de l'aide de 6 000€ depuis le 1^{er} mai 2024 pour les contrats pro

Cette aide devait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2024. Dans sa dernière version, l'aide était d'un montant de 6 000 € maximum versé pour la première année d'exécution du contrat et était réservée aux embauches de salariés de moins de 30 ans visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ne dépassant pas le niveau master ou Bac+5.

Le décret supprime cette aide pour les contrats de professionnalisation **conclus depuis le 1^{er} mai 2024**.

Deux aides sont maintenues pour certains contrats de professionnalisation : l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus (2 000€ pour un temps plein) et l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

► Le maintien de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis est quant à elle maintenue jusqu'au 31 décembre 2024, dès lors que le diplôme visé est inférieur au doctorat.

Son montant reste fixé à 6 000€ maximum au titre de la première année du contrat. Pour en bénéficier, l'entreprise doit simplement déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO.

CPF : UN RESTE A CHARGE DE 100€ POUR LE SALARIE

Décret n°2024-394 du 29 AVRIL 2024 (J.O du 30 avril 2024)

Les salariés doivent désormais participer au financement de leur formation éligible au CPF.

Instauré par la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, le montant du reste à charge est fixé à 100 € à compter du 2 mai 2024.

► **Un ticket modérateur de 100 € indexé sur l'inflation**

Les salariés mobilisant leur CPF doivent désormais participer au financement de leur formation **à hauteur de 100 €.**

Le montant de ce reste à charge sera indexé sur l'inflation. Il sera fixé par arrêté au 1^{er} janvier de chaque année.

► **L'employeur ou l'OPCO peut prendre en charge le ticket modérateur**

Les salariés n'ont pas à verser de participation lorsqu'ils mobilisent :

- tout ou partie des points inscrits sur leur C2P (compte professionnel de prévention) pour alimenter leur CPF en vue de financer une formation ;

- l'abondement du CPF par l'assurance maladie réservé aux victimes d'AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) atteintes d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % en vue de leur reconversion.

Sont également exclus de l'application du reste à charge :

- les demandeurs d'emploi
- les salariés qui bénéficient d'un cofinancement de leur employeur.

DISPENSE D'ADHESION A LA COMPLEMENTAIRE SANTE POUR LES AYANTS DROIT

En principe, un salarié doit obligatoirement être affilié au régime de de frais de santé collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise, sauf cas de dispense d'affiliation autorisés.

Parmi les cas de dispense d'ordre public (c'est-à-dire qui n'ont pas à être prévus par l'acte fondateur), figure la dispense d'adhésion au profit des **salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire de frais de santé**

Un arrêt du 7 juin 2023 de la Cour de cassation avait estimé que cette dispense d'affiliation pouvait jouer y compris si le régime obligatoire du conjoint prévoit l'affiliation des ayants droit **à titre facultatif** (*Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-23.743*)

Le BOSS a été modifié en conséquence pour tenir compte de cette jurisprudence (à effet du 1^{er} mai).

Ainsi désormais, les salariés **couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire de frais de santé** (ex. : celui du conjoint également salarié), peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, **que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire** (BOSS, Protection sociale complémentaire, §§ 810 et 870, 01/05/2024).

JURISPRUDENCE

► **Licenciement : le fait de prévenir oralement un salarié de son licenciement le jour de l'envoi de la lettre peut constituer un licenciement verbal**

Dans cette affaire, la DRH de l'entreprise avait appelé le salarié pour le prévenir de l'envoi de sa lettre de licenciement, afin de lui éviter de se présenter à une réunion le lendemain et de se voir congédié devant ses collègues de travail.

Le salarié a contesté son licenciement considérant qu'il avait fait l'objet d'un licenciement verbal dépourvu de ce fait de cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont retenu cette analyse, l'employeur n'ayant pas été en mesure de prouver que l'envoi de la lettre recommandée était antérieur à l'appel téléphonique.

L'entreprise a été condamnée au versement d'une somme de 13.000€ à titre de dommages et intérêts.

Cassation sociale du 3 avril 2024 n°23-10.931

► **Rémunération : la mention du paiement de commissions sur le bulletin de salaire ne permet pas de rapporter la preuve du versement**

Dans cette affaire, une salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande en paiement d'un rappel de salaire au titre de commissions.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande au motif que le paiement des commissions sollicité apparaissait sur le bulletin de salaire et la feuille de commissionnement.

La Cour de cassation a annulé la décision de la Cour d'appel, considérant que la mention des commissions sur le bulletin de salaire ne constituait pas une preuve de leur paiement. La Cour de cassation a indiqué qu'il appartenait à l'entreprise de rapporter cette preuve notamment par la production de pièces comptables.

Cassation sociale du 7 mai 2024 n°22-23.124

► **Convocation à entretien préalable : la lettre n'a pas à indiquer les modalités de prise en charge des frais de transport du salarié.**

A l'occasion de la contestation du bienfondé de son licenciement, un salarié avait sollicité des dommages et intérêts au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, considérant que la lettre de convocation à entretien préalable aurait dû préciser la prise en charge par l'entreprise des frais de transport jusqu'au siège de l'entreprise, compte tenu du lieu éloigné entre le domicile du salarié et le siège social.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont fait droit à la demande du salarié.

La Cour de cassation a annulé cette décision rappelant que les dispositions légales exigent seulement que soient précisés au sein de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister.

Cassation sociale du 7 mai 2024 n°23-10.886

PROGRAMME DE FORMATION 2ème TRIMESTRE



2024

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- L'emploi des salariés étrangers : le **jeudi 13 juin** ou le **jeudi 20 juin**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 25 juin** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Le contentieux social : le **mardi 11 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.