

N°74

JUILLET 2024



LBA
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

C'est avec plaisir que, nous détaillons pour vous l'actualité marquante juridique et sociale des derniers mois :

- 📌 Acquisition de congés payés pendant la maladie : nouvelles règles
- 📌 Report des congés payés après la maladie et obligation d'information de l'employeur : nouvelles règles
- 📌 Don de jours de repos à des associations, c'est possible
- 📌 Crèche : nouvelle condition pour bénéficier de l'exonération de la subvention employeur
- 📌 EN BREF :
 - Aides à l'embauche d'un alternant
 - Election CSE : nouvelles mentions à faire figurer sur l'invitation à négocier
 - Clarification de la dispense d'adhésion au régime de frais de santé
- 📌 CHIFFRE CLEF

Jurisprudence :

- ◆ Temps partiel, conséquences du non-respect de la durée minimale de travail.

Nous vous souhaitons un très bel été !

Le Service Social & RH



Member of
Allinial
GLOBAL®

TABLE DES MATIERES

Article 1 – acquisition des congés payés pendant la maladie : les nouvelles règles	3
ARTICLE 2 – LE REPORT DES CONGES PAYES APRES LA MALADIE ET L'OBLIGATION D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR : LES NOUVELLES REGLES	5
ARTICLE 3 – LES SALARIES PEUVENT FAIRE DON DE JOURS DE REPOS A DES ASSOCIATIONS	12
ARTICLE 4 – EXONERATION DE LA SUBVENTION VERSEE A LA CRECHE PAR L'EMPLOYEUR : LE BOSS FIXE UNE NOUVELLE CONDITION	13
EN BREF –	15
✦ Aides a l'embauche d'un alternant	15
✦ elections cse : nouvelles mentions obligatoires a faire figurer sur l'invitation a negocier le protocole d'accord preelectoral (pap)	15
✦ Clarification par le boss de la dispense d'adhesion au regime de frais de sante collectif et obligatoire	17
CHIFFRE CLEF –	18
JURISPRUDENCE	18
◆ Temps partiel : nouvelles precisions sur le non-respect de la duree minimale de travail	18

ARTICLE 1 – ACQUISITION DES CONGES PAYÉS PENDANT LA MALADIE : LES NOUVELLES RÈGLES

Entrée en vigueur le 24 avril 2024, la loi 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a mis en conformité le code du travail avec le droit européen sur l'acquisition et le report des congés payés en cas d'arrêt maladie ou accident du travail.

Ces règles sont rétroactives au 1^{er} décembre 2009, sous certaines réserves.

Rappel des règles sur l'acquisition des congés payés

Désormais, l'ensemble des arrêts pour maladie ou accident constituent des périodes assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés, quelle que soit leur durée.

Ces absences doivent donc être prises en compte pour calculer les droits à congés annuels du salarié.

Si la maladie est d'origine non professionnelle, le salarié acquiert 2 jours ouvrables de congés par mois d'absence, soit 24 jours ouvrables s'il a été absent toute la période d'acquisition.

Si la maladie est d'origine professionnelle ou si le salarié est arrêté à cause d'un accident du travail, celui-ci acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois d'absence, dans la limite de 30 jours ouvrables par période de d'acquisition.

Ces règles s'appliquent sauf si une convention collective ou un accord collectif d'entreprise prévoit des dispositions plus favorables.

Il est important de préciser que l'acquisition rétroactive de congés payés au titre d'un arrêt pour maladie ou accident ne peut conduire le salarié à bénéficier de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition, compte tenu des jours déjà acquis sur ladite période à d'autres titres.

Mais cette précision ne concerne que l'application rétroactive de la loi (soit la période du 01/12/2009 au 23/04/2024) mais pas l'application « classique » du texte depuis le 24 avril 2024. Ainsi, un salarié qui n'est malade qu'une partie de la période d'acquisition peut donc acquérir plus de 24 jours ouvrables de congés payés comme dans l'exemple ci-dessous.

Exemple de calcul :

Si le salarié a été en arrêt maladie en partie sur la période de référence, l'employeur doit déterminer :

Les jours de congés payés acquis hors période de maladie

Et les jours de congés payés acquis pendant l'arrêt maladie

Un salarié est en arrêt maladie d'origine non professionnelle pendant 2 mois, du 1^{er} août au 30 septembre 2024.

Il bénéficiera de 2 jours ouvrables par mois (soit 4 jours ouvrables) au titre de l'arrêt maladie.

Le salarié aura droit en totalité à 29 jours de congés payés (congés payés acquis pendant l'arrêt maladie et congés payés acquis hors période d'arrêt maladie) :

5 jours du 1er juin au 31 juillet 2024 : $2 \times 2,5 \text{ jours} = 5 \text{ jours}$

4 jours du 1er août au 30 septembre 2024 (maladie) : $2 \times 2 \text{ jours} = 4 \text{ jours}$

20 jours du 1er octobre 2024 au 31 mai 2025 : $8 \times 2,5 \text{ jours} = 20 \text{ jours}$

Le nouveau calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

La première méthode dite du 1/10e : l'indemnité de congés payés est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence. La seconde méthode dite du maintien de salaire : l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération perçue si le salarié avait continué à travailler.

Concernant l'application de la 1^{ère} méthode :

Désormais, en cas d'arrêt pour maladie d'origine non professionnelle, la rémunération pendant la période d'arrêt de travail sera prise en compte à hauteur de 80 %.

En revanche, pour les arrêts de travail AT/MP, la rémunération sera prise en compte à hauteur de 100 % (acquisition de 2,5 jours ouvrables de congés).

Dans les deux cas, c'est le montant le plus avantageux entre les deux méthodes qui sera versé.

Les conséquences de la rétroactivité des règles

Pour les salariés encore en poste, toute action en vue d'obtenir des congés payés supplémentaires, concernant la période d'application rétroactive de la loi, doit être introduite dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi soit le 24 avril 2026.

Pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin, la prescription des salaires de 3 ans s'applique.

ARTICLE 2 – LE REPORT DES CONGÉS PAYÉS APRÈS LA MALADIE ET L'OBLIGATION D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR : LES NOUVELLES RÈGLES

La loi du 22 avril 2024 fixe une limite au report des congés payés si un salarié est dans l'impossibilité de les prendre du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident. Elle prévoit également l'obligation pour l'employeur de prouver l'information transmise au salarié du nombre de congés payés et la période de report dont il bénéficie à son retour dans l'entreprise.

Le principe du report des congés payés

En principe, le salarié doit prendre ses congés sur la période prévue à cet effet. Aux cas de report déjà prévus par le code du travail, comme le cas du congé de maternité, la loi DDADUE du 22 avril ajoute désormais les arrêts maladie.

Le principe de la période de report de 15 mois ...

Le salarié peut désormais bénéficier d'une période de report de 15 mois afin de profiter des congés payés (CP) acquis **qu'il ne peut pas prendre au cours de la période « normale » de prise**, en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle (AT/MP) ou non professionnelle (art. L. 3141-19-1 du code du travail).

Cette durée de 15 mois est un minimum légal qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut augmenter (art. L. 3141-21-1 du code du travail).

L'administration propose **plusieurs exemples** de point de départ du report.

① Un salarié est en arrêt maladie du 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2025 et reprend son travail le 2 avril 2025. L'employeur l'informe le 15 avril 2025 sur ses droits.

Périodes de prise de congés dans l'entreprise :

- 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (pour les CP acquis entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 mai 2024) ;
- 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026 (pour les CP acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025).

Report des CP :

- solde des CP acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 : si le salarié est dans l'impossibilité de bénéficier avant le 30 avril 2025 du solde de CP dont il disposait avant son arrêt maladie, ces CP peuvent être reportés jusqu'au 15 juillet 2026 (à savoir 15 avril 2025 + 15 mois),
- CP acquis du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 (y compris pendant sa maladie) : ne font pas l'objet d'un report, dans la mesure où sa reprise du travail intervient avant le début de la période de prise de ces congés (1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026).

② **Un salarié est en arrêt maladie du 1^{er} décembre 2024 au 30 avril 2025. Le salarié « revient » le 1^{er} Mai 2025. L'employeur l'informe le 15 mai 2025 sur ses droits.**

Périodes de prise de congés dans l'entreprise :

- 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (pour les CP acquis entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 mai 2024) ;
- 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026 (pour les CP acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025, y compris au titre de l'arrêt maladie).

Report des CP :

- solde des CP acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 : pour le solde de CP où le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de le prendre avant le 30 avril 2025 (clôture de la période de prise), la période de report de 15 mois démarre le 15 mai 2025 pour s'achever le 15 août 2026 ;
- CP acquis du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 (y compris pendant l'arrêt maladie) : pas de report, étant donné que la période de prise débute le 1^{er} mai 2025 et s'étend jusqu'au 30 avril 2026.

... sauf si le salarié peut effectivement prendre ses congés sur sa période de prise

L'article L. 3141-19-1 du code du travail précise que la période de report de 15 mois ne s'applique que dans les cas où le salarié « ne peut pas prendre au cours de la période normale de prise » ses congés payés, au retour de son arrêt maladie.

De ce fait, le salarié doit être dans l'impossibilité objective, pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non) de prendre au cours de la période de prise des congés tout ou partie des congés payés acquis.

Cela suppose une analyse au cas par cas afin de statuer sur la nécessité ou non de prévoir une période de report. Il faudra dans cas prendre en considération plusieurs éléments, notamment :

- le nombre de congés payés acquis,
- la date de reprise et le nombre de jours restant sur la période de prise,
- l'organisation et la charge de travail dans l'entreprise, etc.

Si le salarié n'est pas dans l'impossibilité objective de prendre ses congés payés avant la fin de la période de prise de congés, la période de report de 15 mois ne s'applique pas. L'employeur doit lui préciser à son retour qu'il devra prendre les jours de repos restants avant la fin de cette période (généralement le 31 mai).

Le cas particulier du salarié en arrêt maladie depuis plus d'un an

- **Report : le principe de base**

Pour les congés acquis pendant l'absence pour maladie, le délai de report de 15 mois **commence**, non pas à l'information de l'employeur au retour de la maladie, mais **à la fin de la période d'acquisition des congés**.

Cela concerne les salariés en arrêt maladie depuis au moins un an au moment où la période d'acquisition se termine et uniquement pour les congés acquis au titre de cette même période.

La période de report de 15 mois peut ainsi démarrer sans attendre l'information de l'employeur sur les droits reportés et la durée de ce report.

- **Report si le salarié reprend son travail avant l'expiration de ce report**

Si le salarié revient dans l'entreprise après la fin de la période d'acquisition, mais avant l'expiration de la période de report de 15 mois, le point de départ de la fraction restante de cette période de report sera la date à laquelle l'employeur lui a donné l'information sur ses droits à congés (art. L. 3141-19-2 du code du travail).

Lorsque le salarié reprend le travail après que la période des 15 mois de report a expiré, il perd ses droits à congés payés.

Ainsi, lorsque son arrêt de travail se prolonge ou qu'il enchaîne des arrêts, le salarié n'accumule pas sans fin les droits à congés payés acquis pendant ces arrêts de travail.

L'administration propose **plusieurs exemples** de point de départ du report dans cette situation.

- ① **Si le salarié reprend son travail avant l'expiration de ce report**

- Période d'acquisition : 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 ;
- Salarié absent pour maladie du 1^{er} avril 2024 au 31 juillet 2025 ;
- La période de report court du 31 mai 2025 au 31 août 2026, car, au 31 mai 2025 (*fin de la période d'acquisition*), le salarié est toujours en arrêt maladie depuis au moins 1 an.
- La reprise du salarié intervenant le 1^{er} août 2025, la période de report est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations sur ses droits à congés ;
- Si l'employeur donne ces informations au salarié le 7 août 2025, la période expire le 7 septembre 2026 (au lieu du 31 août 2026).

2 Si le salarié ne reprend pas son travail avant l'expiration de ce report

- Période d'acquisition : 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 ;
- Salarié absent pour maladie depuis le 26 avril 2024 ;
- La période de report débute le 31 mai 2025 ;
- Les droits à congés acquis en période d'arrêt maladie au titre de l'année 2024-2025 sont perdus si le salarié est toujours absent pour maladie à la date du 31 août 2026.
- En revanche, le salarié conserve le bénéfice du report des CP acquis du 15.03.2024 au 31.05.2024 puisque la période de report ne peut commencer qu'à partir du moment où le salarié est informé sur ses droits, après avoir repris le travail.

Il faut également noter le cas du salarié qui retombe malade pendant la période de report.

Dans ce cas particulier, l'administration nous indique que l'employeur devra adapter la situation au cas par cas pour laisser une durée suffisante au salarié lorsque celui-ci ne peut pas exercer son droit sur la période de report à cause d'une période d'absence significative.

Synthèse - Report des congés payés du fait d'un arrêt maladie/accident

	Cas général	Arrêt de travail depuis au moins 1 an au terme de la période d'acquisition
Période de report	15 mois pour les congés lorsque le salarié est dans l'impossibilité de les prendre sur leur période de prise	15 mois pour les congés payés acquis sur la période d'acquisition concernée
Point de départ de la période de report	Une fois le salarié informé sur ses droits à congé, après la reprise du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Terme de la période d'acquisition concernée • En cas de reprise avant l'expiration de la période de report, la période de report est suspendue et recommence à courir une fois le salarié informé de ses droits

Ainsi, et dans les principaux cas de maladie, la période de report de congés **débute une fois que l'employeur a informé le salarié sur ses droits à congé**, après que ce dernier a repris le travail (c. trav. art. L. 3141-19-1). L'employeur devra ainsi systématiquement intégrer une nouvelle information obligatoire à apporter au salarié qui est de retour d'un arrêt de travail.

L'obligation d'information de l'employeur au retour de maladie

Après un arrêt pour maladie ou accident, **quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle)**, l'employeur est désormais tenu d'informer le salarié :

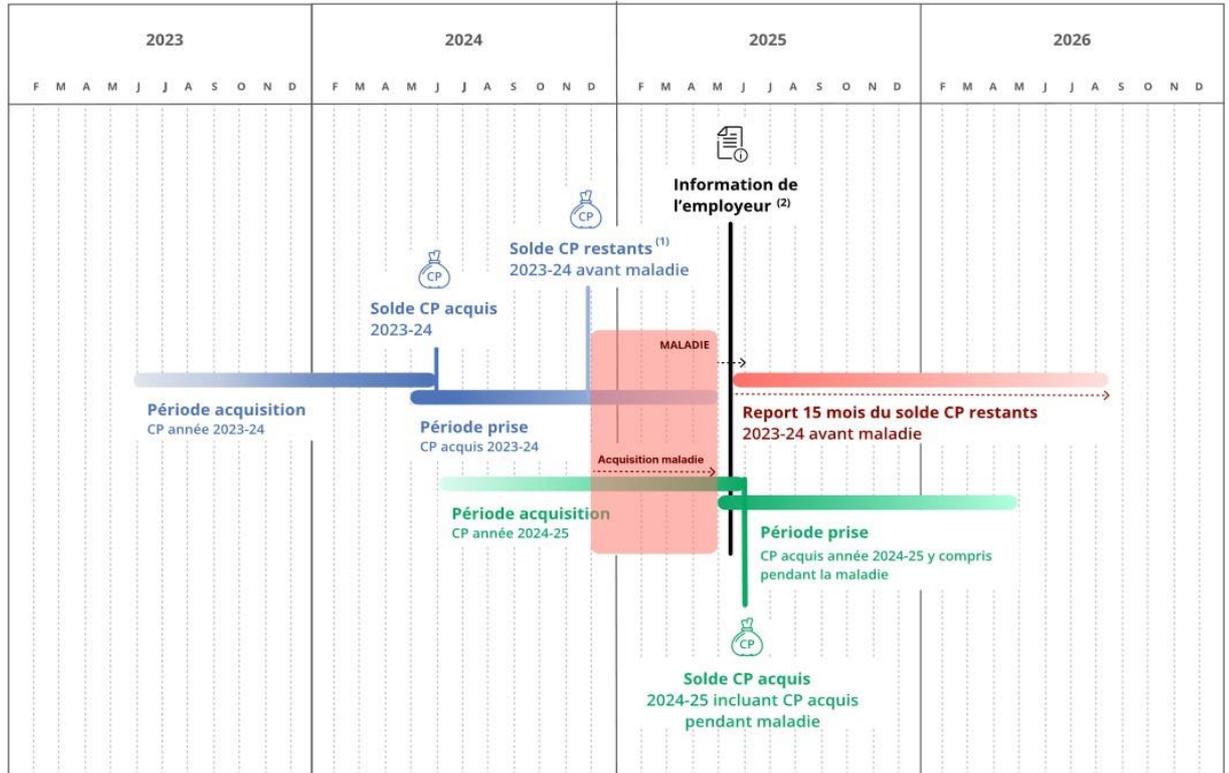
- Du nombre de jours de congé dont il dispose ;
- et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.

Cette information doit intervenir dans le mois qui suit la reprise du travail par un moyen qui donne une date certaine de réception. Cette information est, dans le cas général, déterminante pour fixer le point de départ du délai de report des congés payés.

Synthèse - Information du salarié sur ses droits à congés payés	
Date de l'information	<ul style="list-style-type: none"> • Après un arrêt pour maladie ou accident, quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle). • Dans le mois qui suit la reprise du travail.
Informations à donner	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jours de congé dont le salarié dispose. • Date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> • Tout moyen donnant une date certaine de réception par le salarié de l'information (<i>exemples : LRAR ou d'une lettre remise en propre contre récépissé</i>).
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> • Remplir une obligation légale. • Marque le début de la période de report des congés payés non pris du fait d'un arrêt maladie/accident (professionnel ou non) en cas d'arrêt < 1 an. • En cas d'arrêt ≥ 1 an au terme d'une période d'acquisition, lorsque le salarié reprend le travail avant la fin de la période de report ayant débuté au terme de cette période d'acquisition, marque le point de départ du solde restant à courir de la période de report.

Schémas récapitulatifs du dispositif de report des congés payés

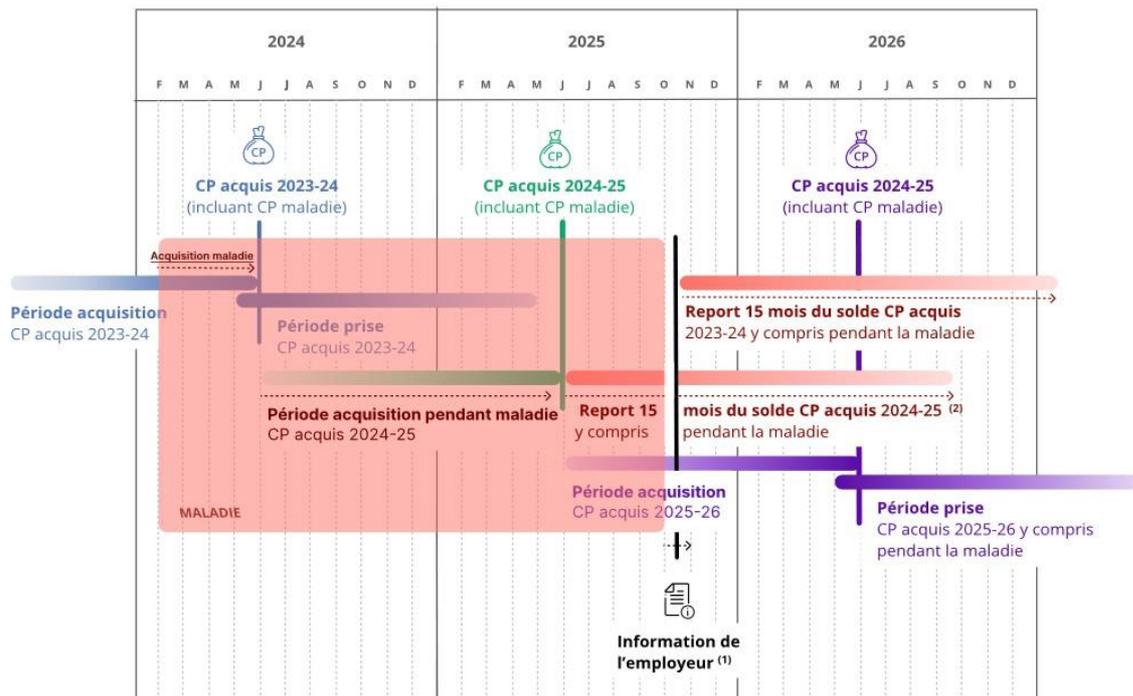
- Report des congés en cas de maladie de moins d'un an



(1) Solde des congés payés acquis sur année 2023-2024 qu'il reste au salarié juste avant la maladie

(2) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.

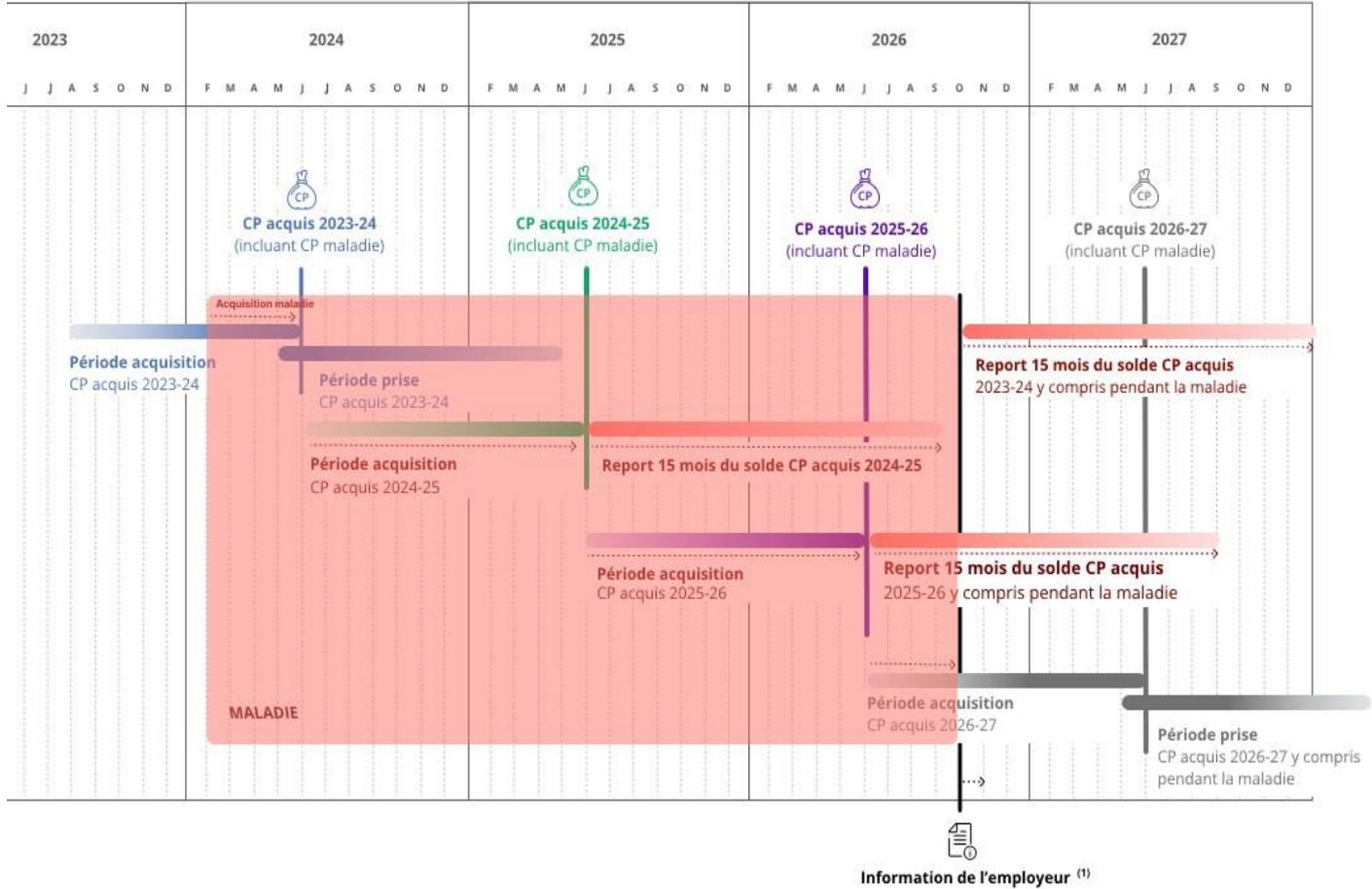
- Report de congés en cas de maladie de plus d'un an – le salarié revient avant la fin du report des 15 mois



(1) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.

(2) Pour rappel, suspension du report entre le retour du salarié et l'information de l'employeur

- Report des congés en cas de maladie de plus d'un an – le salarié revient après la fin du report des 15 mois



(1) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.

Sources : Loi °2024-364 du 22 avril 2024 (loi DDADUE)
Code du travail numérique (exemples et infographies publiés le 23 mai 2024)

ARTICLE 3 – LES SALARIÉS PEUVENT FAIRE DON DE JOURS DE REPOS A DES ASSOCIATIONS

La loi sur l'engagement bénévole et la simplification de la vie associative prévoit la possibilité pour les salariés de faire des dons de jours de repos et de congés payés, sous forme monétisée, à certaines associations. Ce dispositif s'inspire de celui existant en matière de don de jours de repos à un parent d'enfant décédé ou gravement malade (C. trav. art. L 1225-65-1 s.).

Adoptée par l'Assemblée nationale le 8 avril 2024 et promulguée le 15 avril 2024, la loi visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative s'articule autour de deux grands axes

1/ En offrant la possibilité pour un salarié de faire don, sous forme monétisée, d'un certain nombre de jours de repos et de congés non pris à un organisme défini par le Code général des impôts.

Cette possibilité de don concerne aussi le **congé payé annuel** pour la durée excédant 24 jours ouvrables. Il résulte de cette disposition que le don ne peut porter que sur la **5e semaine de congés payés**. *

En outre, le don pourrait concerner également les jours de **congés supplémentaires** conventionnels ou légaux (congés ancienneté, fractionnement, etc.).

L'**entrée en vigueur** de cette disposition est soumise à la **publication du décret** déterminant le nombre de jours de repos et de congés pouvant être donnés ainsi que les modalités de leur monétisation.

2/ Cette nouvelle loi permet également l'ouverture du congé pour l'exercice de responsabilités associatives aux délégués bénévoles du Défenseur des droits.

Ainsi un salarié, **exerçant à titre bénévole** les missions de délégué du Défenseur des droits (C. trav. art. L 3142-54-1 modifié) peut bénéficier de **6 jours ouvrables de congés** par an pour lui permettre de développer la vie associative et l'exercice de responsabilités associatives bénévoles. Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journées (C. trav. art. L 3142-54-1 et L 3142-59).

Ce congé est non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles contraires). Cette nouvelle disposition est applicable depuis le **17 avril 2024**, lendemain de la publication de la loi au JO.

ARTICLE 4 – EXONÉRATION DE LA SUBVENTION VERSÉE A LA CRÈCHE PAR L'EMPLOYEUR : LE BOSS FIXE UNE NOUVELLE CONDITION

Dans sa mise à jour du 19 avril 2024, le BOSS ajoute une nouvelle condition pour que la subvention versée par l'employeur à la crèche bénéficie de l'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales : l'employeur et la crèche ou la micro-crèche doivent, dans le cadre conventionnel les liant, avoir prévu des critères objectifs d'attribution des berceaux aux salariés.

BOSS-AN-1140, mis à jour le 1-5-2024

L'**aide financière** versée par l'employeur **aux salariés** pour financer des frais de crèche n'ont pas le caractère de rémunération (C. trav. art. L 7233-4). **Son montant maximum est fixé à 2 421 €** par an et par salarié en 2024 (C. trav. art. D 7233-8). Pour la part excédant cette limite, les sommes versées ou l'avantage consenti constituent un avantage en espèces ou en nature pour les salariés, lequel est soumis à cotisations.

L'employeur peut verser à une crèche ou une micro-crèche une **subvention pour réserver**, de manière collective, un nombre déterminé de places en crèche (ou « berceaux ») pour ses salariés.

Cette subvention permettant de réserver des places non individualisées en crèche est **soumise aux cotisations** et aux contributions sociales, l'exclusion d'assiette des frais de crèche s'appréciant, non pas globalement, mais dans la limite du montant 2 421 € par an et par salarié concerné par la prise en charge des frais de crèche (Cass. 2^e civ. 8-10-2020 n° 19-16.898 F-PBI).

Par tolérance, l'administration admet que la subvention versée n'a pas à être prise en compte dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, dès lors qu'elle permet seulement de réserver des places, qui ne sont pas attribuées à des salariés **nommément et préalablement désignés**, et n'a aucun lien avec un **avantage tarifaire** pour les salariés.

Dans la mise à jour du BOSS du 19 avril 2024, l'administration ajoute une nouvelle condition pour que la subvention versée par l'employeur à la crèche bénéficie de l'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales : l'employeur et la crèche ou la micro-crèche doivent avoir, dans le cadre conventionnel les liant, prévu des **critères objectifs d'attribution** des berceaux aux salariés.

Elle précise que, lors de la conclusion d'un nouveau contrat, la **reprise de salariés déjà bénéficiaires** de places en crèche ou micro-crèche constitue un critère objectif d'attribution de berceaux (BOSS-AN-1140).

Le BOSS propose un exemple sans pour autant définir ce qui pourrait constituer un tel critère objectif :

Exemple -----

La convention-cadre conclue entre un employeur et une crèche prévoit la réservation de trois berceaux dans l'année, sans avantage tarifaire. Si une clause de cette convention-cadre prévoit qu'un berceau est automatiquement attribué à un salarié de l'entreprise désigné par sa fonction ou nominativement, lorsqu'il en fait la demande, la condition permettant de négliger l'avantage n'est plus respectée et celui-ci doit être réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales (BOSS-AN-1140).

EN BREF

Aides à l'embauche d'un alternant

Dans le but d'encourager les entreprises à recruter des alternants, le Gouvernement a mis en place depuis le 1^{er} janvier 2023, une aide exceptionnelle à l'embauche de jeunes alternants (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Un décret du 29 décembre 2023 maintient cette aide pour **l'année 2024**, néanmoins un décret du 29 avril 2024 indique que l'aide s'applique **aux contrats de professionnalisation** à condition qu'ils aient été conclus entre le 1^{er} janvier et **le 30 avril 2024**.

Les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} mai 2024 ne sont donc plus concernés par cette aide exceptionnelle.

Depuis cette date, l'aide exceptionnelle d'un montant maximum de 6000€ est donc uniquement ouverte aux contrats d'apprentissage.

Les conditions d'attribution de cette aide pour l'année 2024 sont les suivantes :

- il doit s'agir d'un contrat d'apprentissage ;
- il doit être conclu entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
- l'alternant doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (Bac +5).

Les modalités de versement sont inchangées.

Pour rappel, l'aide est versée uniquement au titre de la **1^{ère} année d'exécution du contrat**.

L'obtention de l'aide ne nécessite aucune démarche particulière autre que le dépôt du contrat auprès du service dédié, qui adresse ensuite à l'agence de services et de paiement (ASP) les informations nécessaires au paiement de l'aide.

L'aide est versée mensuellement après traitement de la DSN.

Elections CSE : nouvelles mentions obligatoires à faire figurer sur l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (pap)

Dans le cadre des élections du comité social et économique, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP). Le décret n° 2024-514 du 6 juin 2024 précise les mentions obligatoires devant figurer dans cette invitation.

Pour rappel : Conditions de validité de l'invitation à négocier.

L'organisation des élections professionnelles passe par la négociation et la signature d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) entre l'employeur et les organisations syndicales. Cet accord permet de fixer les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

L'employeur doit inviter à la négociation du PAP :

- Les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins 2 ans, qui satisfont aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale ;
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (Code du travail, art. L.2314-5).

Important : l'invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation, dans le cas d'une mise en place du CSE. Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, l'invitation de l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral doit être effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique (CSE) en exercice.

Nouvelles mentions obligatoires sur le courrier d'invitation à négocier le PAP

Si jusqu'à présent, aucun texte ne fixait le contenu de l'invitation, un décret n° 2024-514 du 6 juin 2024, précise désormais les informations minimales qui doivent y figurer.

Dorénavant, en cas de mise en place ou de renouvellement du comité social et économique (CSE), l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) devra préciser au moins les éléments suivants :

- Le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable ;
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation.

Ces nouvelles mentions obligatoires doivent être intégrées aux courriers invitant les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) à compter du 8 juin 2024

Clarification par le BOSS de la dispense d'adhésion au régime de frais de santé collectif et obligatoire

Pour rappel, dans un arrêt **du 7 juin 2023** (n° 21-23.743), la Cour de cassation a validé le fait qu'un salarié puisse solliciter sa dispense d'affiliation au contrat mutuelle obligatoire de son entreprise, du fait qu'il est déjà assuré, en tant qu'ayant-droit à **titre facultatif**, par la mutuelle obligatoire de son conjoint.

Dans sa dernière mise à jour **du 19 avril 2024**, le BOSS (Bulletin officiel de la sécurité sociale) apporte une clarification (§ 810 et 870) sur la dispense d'adhésion au régime de frais de santé collectif et obligatoire dont peuvent bénéficier les salariés déjà couverts par un autre régime collectif et obligatoire en qualité d'ayants droit.

Ci-après les dispositions applicables à compter **du 1er mai 2024** :

Le BOSS précise :

*« Les salariés couverts en tant qu'ayant-droit par une autre mutuelle obligatoire (par exemple, celui de leur conjoint également salarié), peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, **que cette couverture en tant qu'ayant droit soit facultative ou obligatoire.** »*
(Boss, partie PSC, §810).

Il n'est donc plus nécessaire de demander au salarié un justificatif confirmant le caractère familial obligatoire de la couverture permettant de faire jouer la dispense....

... Sauf si l'accord de branche ou la DUE vient limiter cette faculté de dispense aux ayants-droits couverts à titre obligatoire : Dans ce cas, le justificatif de couverture annuel familiale obligatoire reste nécessaire.

En effet, le BOSS précise :

*« Si l'acte de droit du travail le prévoit expressément, les salariés couverts en tant qu'ayant droit par un autre contrat collectif et obligatoire (par exemple, celui de leur conjoint également salarié), peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, **que cette couverture en tant qu'ayant droit soit facultative ou obligatoire.** L'acte de droit du travail **peut également limiter cette faculté de dispense aux ayants-droits couverts à titre obligatoire par le régime d'accueil.** »*
(Boss, partie PSC §870)

En d'autres termes, pour ouvrir la possibilité de dispense d'affiliation au salarié couvert en tant qu'ayant-droit à titre facultatif par la mutuelle obligatoire de son conjoint, il peut s'avérer opportun de modifier en conséquence l'acte juridique de mise en place du régime (accord ou DUE).

CHIFFRE CLEF –

Le 18 juin 2024, le Conseil d'administration de l'**AGS** (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés), constatant une hausse du nombre des procédures collectives et de l'intervention de l'AGS sur le 1er semestre 2024, a décidé d'augmenter une nouvelle fois, de 0,05 point, le taux de la cotisation AGS. A **compter du 1er juillet 2024, il est fixé à 0,25 %**.

JURISPRUDENCE

Temps partiel : nouvelles précisions sur le non-respect de la durée minimale de travail

Cass. soc. 22-5-2024 n° 22-11.623

RAPPEL : la loi fixe la durée minimale du travail des temps partiel à 24 heures par semaine.

Par dérogation, une durée inférieure peut toutefois être mise en place :

- Sous certaines conditions, prévue par une convention ou un accord de branche étendus ;
- Demandée par les salariés souhaitant cumuler plusieurs emplois pour atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ou devant faire face à des contraintes personnelles ;
- Demandée par les salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive,
- Accordée de droit, sur demande, aux salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Quelle sanction appliquer lorsqu'un contrat de travail à temps partiel prévoit irrégulièrement une durée minimale de travail de moins de 24 heures par semaine ?

En l'espèce, un travailleur étranger - hors pays de l'Union européenne - titulaire d'un titre de séjour supérieur à 3 mois portant la mention « étudiant » a été engagé en qualité de vendeur par CDD à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 6 heures. Son contrat de travail a par la suite été renouvelé par différents avenants. Après un arrêt de travail, la fermeture de la boutique dans laquelle il travaillait ne lui a pas permis de reprendre le travail.

Ce salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, parmi lesquelles la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée à temps complet et un rappel de salaire y afférent.

Au soutien de cette prétention, il faisait valoir que son contrat avait été conclu pour une durée inférieure à 24 heures par semaine en violation de l'article L 3123-7 du Code du travail.

Selon cet arrêt, la seule conclusion d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale de 24 heures par semaine prévue par l'article L 3123-27 du Code du travail n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat à temps complet.

Mais entraîne un rappel de salaire sur la base de 24 heures hebdomadaire et éventuellement des dommages et intérêts.

N°74

JUILLET 2024



LBA

WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

2, rue de l'Hôtellerie - 44470 CARQUEFOU

Tél : 02 51 85 28 30 / Fax : 02 40 25 19 08

E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL