

Avril / N°131

LE PERMIS B EST MAINTENANT ELIGIBLE AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 a ajouté le permis de conduire à la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). Un décret en date du 2 mars dernier en précise les conditions.

Rappelons que le CPF est le nouveau dispositif de formation professionnelle, remplaçant le DIF (droit individuel à la formation) depuis le 1^{er} janvier 2015. Il permet à tout salarié de suivre, tout au long de sa vie, une formation qualifiante.

Depuis le 15 mars le permis de conduire de la catégorie B peut être financé avec le compte personnel de formation d'un salarié si cela lui permet de contribuer à la réalisation de son projet professionnel ou de favoriser la sécurisation de son parcours professionnel. L'article L. 6323-6 du Code du travail prévoit en effet dorénavant que *sont également éligibles au compte personnel de formation : la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B).*

Deux conditions sont posées par l'article D. 6323-6 du Code du travail :

- l'obtention du permis doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire.

Cette formation devra évidemment être organisée par une école de conduite agréée et ayant la qualité d'organisme de formation.

Pour la **CFTC Cadres**, la possibilité de voir son permis de conduire financé au moyen du CPF est une grande avancée car le permis B constitue bien souvent, en dehors des grandes villes, un permis de travailler. De plus, dans un environnement où les entreprises attendent une forte mobilité de leurs salariés, il apparaît normal compte tenu du coût de cet examen, qu'un tel dispositif existe enfin.

Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 ; Décret n° 2017-273, 2 mars 2017

MI-TEMPS THERAPEUTIQUE : LES CONDITIONS D'APPLICATION S'APPRECIENT STRICTEMENT

Le temps partiel thérapeutique, plus communément appelé « **mi-temps thérapeutique** », **permet, suite à un arrêt de travail pour maladie, de reprendre son travail à temps partiel, tout en recevant des indemnités journalières de sécurité sociale.**

Ce dispositif n'est pas de droit pour les salariés puisqu'il requiert une prescription de la part du médecin traitant, une volonté tant du salarié que de son employeur, l'avis positif du médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et son acceptation par la CPAM. Enfin, une visite de reprise effectuée par le médecin du travail permet de définir l'aptitude à occuper le poste.

Il faut également, d'une part que la reprise du travail tout comme le travail effectué soient reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré et d'autre part, que cette reprise d'un travail léger soit re-

connue par le médecin conseil de la caisse primaire comme étant de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure¹.

Constituant un aménagement temporaire de la reprise du travail (matérialisé par un avenant au contrat de travail), **la mesure de mi-temps thérapeutique ne peut concerner que des salariés qui ont préalablement fait l'objet d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale.** En effet, l'article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale réserve ce dispositif à une reprise à temps partiel *faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé.*

S'est posée dans une récente affaire la question de savoir **comment s'articulait cette règle avec celle prévoyant un délai de carence en cas de maladie, qui retarde le point de départ de l'indemnisation par la sécurité sociale au quatrième jour de l'incapacité de travail** (art. R. 323-1 du Code de la sécurité sociale).

Dans cette affaire, la Cour de cassation a confirmé la décision de la caisse primaire d'assurance maladie qui avait refusé le bénéfice des indemnités journalières durant le mi-temps thérapeutique. En effet, les juges apprécient strictement la règle énoncée et considèrent que **le maintien de ces indemnités est conditionné à un arrêt de travail ayant donné lieu à indemnisation, ce qui n'est pas le cas lorsque la durée de l'arrêt est inférieure au délai de carence retardant le versement des indemnités journalières.** Les conventions collectives prévoient souvent un délai de carence plus court, voire l'absence de carence², il est donc indispensable de s'y référer avant d'entamer une démarche de mise en place d'un temps partiel thérapeutique.

Soc. 30 mars 2017 n° 15-24142

DANS UNE ENTREPRISE DE PLUS DE 20 SALARIES, LE REGLEMENT INTERIEUR DOIT PREVOIR LES SANCTIONS APPLICABLES

Le règlement intérieur est un document unilatéral de l'employeur, obligatoire dès lors que l'entreprise emploie habituellement au moins 20 salariés³, et qui a trait à la discipline, l'hygiène et la sécurité. En effet selon l'article

L. 1321-1 relatif au contenu du règlement intérieur, celui-ci doit prévoir les *mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité* mais aussi les *règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation en date du 23 mars dernier, un salarié avait été sanctionné par son employeur d'un avertissement disciplinaire au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception. Cet avertissement invoquait plusieurs griefs que le salarié à tous récusés. En effet, étant versé à son dossier, cet avertissement pouvait affecter sa carrière par l'aspect négatif qu'il suggérerait dans sa manière de travailler. Le salarié a donc contesté en justice cette sanction en s'appuyant sur les dispositions des articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du Code du travail puisque l'association qui l'employait comptait plus de vingt salariés mais n'avait pas élaboré de règlement intérieur. Or, selon ces articles, un règlement intérieur était obligatoire, et surtout, devait prévoir *la nature et l'échelle des sanctions* applicables.

La Cour de cassation, sans surprise, va dans le sens du salarié et rappelle qu'**une sanction disciplinaire [...] ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur.** Il est en effet de jurisprudence constante⁴ qu'une entreprise qui omet de mettre en place un tel document se prive de tout pouvoir d'infliger une sanction disciplinaire. Toutefois, en l'absence de règlement intérieur, un licenciement disciplinaire prononcé par l'employeur reste toujours possible puisque cette sanction est déjà prévue par le Code du travail⁵. Il faudra cependant que la faute commise par le salarié soit suffisamment grave pour qu'une telle sanction puisse être retenue. De plus la **CFTC Cadres** tient à vous rappeler que **dans les entreprises de moins de 20 salariés l'élaboration d'un règlement intérieur n'étant pas obligatoire, son absence ne prive pas l'employeur de son pouvoir disciplinaire.**

Soc. 23 mars 2017 n° 15-23.090

« La lettre des cadres » n°131 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

¹ Art. L. 323-3 et L. 433-1 du Code de la sécurité sociale

² Par exemple la convention collective de l'immobilier prévoit un maintien de salaire sans délai de carence

³ Art. L. 1321-2 du Code du travail

⁴ Soc. 26 octobre 2010 n° 09-42.740

⁵ Art. L. 1231-1 du Code du travail