



Droits divers

CPF et permis de conduire : ce qui va changer en 2024

Un décret en date du 29 avril 2024 prévoit, à compter du 2 mai 2024, un reste à charge obligatoire de 100 € pour les salariés qui mobiliseront leur CPF. Ce montant sera revalorisé chaque année par arrêté en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation (hors tabac) des ménages.

Sont toutefois exonérés de de cette participation financière les demandeurs d'emploi, les salariés dont la formation fait l'objet d'un abondement par l'employeur ainsi que ceux qui mobilisent leur compte professionnel de prévention ou en cas d'action de reconversion.

[D. n° 2024-394, 29 avr. 2024]

À compter du 1^{er} janvier 2024, le CPF pourra être utilisé pour financer la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur. Des précisions sur le financement de ce permis seront apportées par décret prochainement.

[L. n° 2023-479, 21 juin 2023, art. 3 : JO, 22 juin]

Les conditions pour s'inscrire au permis de conduire via le compte personnel de formation (CPF) évoluent à compter du 19 mai 2024. Vous ne pouvez plus utiliser votre CPF pour financer une formation de conduite si vous êtes déjà titulaire d'un permis vous permettant de conduire un autre type de véhicule. Par exemple, si vous avez déjà le permis voiture vous ne pouvez pas financer votre permis moto avec votre CPF.

[D. n° 2024-444, 17 mai 2024]

L'avis d'inaptitude limité à un site ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement dans l'entreprise

Le Code du travail prévoit que lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement au salarié. En l'espèce, l'avis d'inaptitude était limité à un seul site.

Or, la Cour vient apporter des précisions sur ce point : si cet avis d'inaptitude est limité à un seul site, alors l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reclassement concernant les autres établissements en dehors de ce site. Il devait donc rechercher un reclassement au sein de l'entreprise, voire du groupe si l'entreprise appartient à un groupe.

[Cass. soc., 13 déc. 2023, n° 22-19.603]

Une preuve obtenue déloyalement ne peut être admise que si elle est indispensable à faire valoir ses droits

Nouvelle précision sur les moyens de preuve : le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une preuve obtenue de manière déloyale (par exemple un enregistrement de conversation privée) porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Si ce n'est le cas, et qu'elle est indispensable à faire valoir ses droits, elle devra être admise.

[Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-17.474]

Aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction

Par cet arrêt en date du 14 février 2024, la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les termes du Code du travail : aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Dès lors, on ne peut se baser sur une telle sanction afin de justifier un licenciement.

[Cass. soc., 14 févr. 2024, n° 22-22.440]