

N°216 - Juin 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Les mentions obligatoires du courrier d'invitation à négocier le PAPp.2
- ▶ Rappel : Obligation de traçabilité en matière d'exposition p.3
- ▶ La loi sur le bénévolat..... p.4
- ▶ Jurisprudence..... p.5
- ▶ Nos formations du 2^{ème} trimestre..... p.9

Elections du CSE : les mentions obligatoires au sein du courrier d'invitation à négocier le PAP

Décret n°2024-514 du 6 juin 2024 (J.O du 7 juin 2024)

Le décret impose aux entreprises, à compter du 8 juin, de préciser certaines informations dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) qu'elles doivent envoyer aux syndicats en vue de l'élection du CSE.

Pour rappel, sont invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral :

-les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés (invitation par tout moyen)

-les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (invitation par courrier).

Cette invitation à négocier le protocole qui fixe les règles d'organisation de l'élection **doit désormais comprendre**, selon le nouvel article D. 2314-1-1 du Code du travail, les informations suivantes :

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

RAPPEL : L'OBLIGATION DE TRACABILITE EN MATIERE D'EXPOSITION

Décret n°2024-307 du 4 avril 2024 (J.O du 5 avril 2024)

Pour rappel, les entreprises doivent désormais établir une **liste actualisée des salariés susceptibles d'être exposés aux agents chimiques** cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cette liste indique, pour chaque salarié les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

La liste doit être tenue **à la disposition des salariés, du CSE et du service de santé au travail.**

La liste doit être établie **au plus tard le 5 juillet 2024.**

L'entreprise devra communiquer cette liste, ainsi que ses actualisations, aux services de prévention et de santé au travail. Les informations qu'elles contiennent sont versées dans le dossier médical en santé au travail. La liste est conservée par ces services pendant une période d'au moins quarante ans.

Pour les salariés intérimaires, l'entreprise utilisatrice communique à l'entreprise de travail temporaire les informations de la liste, et ses actualisations, concernant ce travailleur. L'entreprise de travail temporaire communique, de son côté, ces informations à son service de prévention et de santé au travail, en vue de compléter le dossier médical en santé au travail.

LA LOI SUR LE BENEVOLAT

La loi n°2024-344 du 15 avril 2024 (J.O du 16 avril 2024)

La loi du 15 avril 2024 comporte plusieurs mesures visant à encourager l'engagement bénévole, entrées en vigueur le 17 avril 2024. Certaines nécessiteront un décret pour s'appliquer.

► Le don de jours de repos monétisé étendu aux associations

Tout salarié peut désormais, avec l'accord de son employeur, **renoncer sans contrepartie à des jours de repos** non pris, affectés ou non sur un CET, en vue de leur monétisation au profit de Fondations ou associations reconnues d'utilité publique, et certains organismes d'intérêt général.

Cet organisme doit être **défini d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise.**

Comme pour les autres dons de jours de repos, les congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables.

Un décret doit fixer le nombre de jours pouvant être donnés ainsi que les modalités de conversion de ces jours en unités monétaires.

► Les conditions de recours au congé d'engagement associatif

Le congé d'engagement associatif, **non rémunéré**, a une durée de **6 jours ouvrables maximum par an** fractionnables en demi-journées.

Il est **assimilé à une période de travail effectif** pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail.

Ce congé bénéficie notamment aux :

-responsables ou dirigeants associatifs bénévoles au sein d'Associations loi 1901 créées depuis au moins 1 an (au lieu de 3 ans)

Remarque: les activités visées sont celles ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises

-aux personnes exerçant à titre bénévole les missions de **délégué du Défenseur des droits.**

► Le recours au mécénat de compétence élargi

La particularité de ce prêt de mains-d'œuvre est qu'il est considéré comme à but non lucratif pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Ce prêt de main-d'œuvre particulier, dérogatoire aux règles générales en matière de prêt de main d'œuvre, vise à faciliter les transferts de savoir-faire, et à renforcer les liens entre l'entreprise prêteuse et celle utilisatrice.

☞ Entreprises concernées

En principe la mise à disposition, d'une durée maximale de 2 ans, n'est possible que par une entreprise **d'au moins 5 000 salariés ou appartenant à un Groupe d'au moins 5000 salariés**, au profit :

- de PME de moins de 250 salariées créées depuis moins de 8 ans ;
- ou de certains organismes d'intérêt général définis à l'article 238 bis-1, a à g du CGI (organismes d'intérêt général, fondations ou associations reconnues d'utilité publique, fondation du patrimoine, fonds de dotation).

La loi du 15 avril :

- ouvre le mécénat de compétences aux entreprises de moins de 5 000 salariés, lorsque le prêt de main d'œuvre se fait au profit des organismes d'intérêt général ;
- augmente la durée maximale de mise à disposition du salarié de 2 à 3 ans dans tous les cas de recours au mécénat de compétences, y compris en faveur des PME récemment créées.

JURISPRUDENCE

► **Licenciement : le fait pour un DRH de dissimuler à l'employeur sa relation intime avec une élue du CSE justifie un licenciement pour faute grave**

Un DRH avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour manquement à l'obligation de loyauté pour avoir dissimulé à son employeur la relation intime qu'il entretenait depuis plusieurs années avec une élue du CSE, également déléguée syndicale.

Pour contester le bien fondé de son licenciement, il mettait en avant l'atteinte à sa vie privée et l'absence de préjudice pour l'entreprise.

L'entreprise quant à elle mettait en avant, le conflit d'intérêt et le manquement à l'obligation de loyauté. En effet, le salarié était amené à participer aux réunions avec les instances représentatives du personnel ainsi qu'aux négociations avec les syndicats sur certains sujets sensibles.

La Cour de cassation a validé le licenciement considérant que le salarié avait commis une faute grave en ne révélant pas à son employeur sa relation amoureuse avec la représentante du personnel et ce peu important que l'employeur ne rapportait pas la preuve de l'existence d'un préjudice pour l'entreprise.

Cassation sociale du 29 mai 2024 n°22-16.218

► **Retraite : le fait pour un salarié de notifier son départ à la retraite pendant une procédure de licenciement, ne constitue pas en soi un abus de droit**

Un directeur général avait fait l'objet d'une procédure de licenciement pour faute grave.

Pendant la procédure, il a notifié son départ à la retraite dans le but de pouvoir bénéficier du régime de retraite supplémentaire mis en place par l'entreprise qui imposait une condition de présence dans les effectifs de l'entreprise lors de la liquidation des droits à la retraite.

Considérant qu'il s'agissait d'un abus de droit, l'employeur s'était opposé à la transmission des documents nécessaires auprès de l'organisme assureur pour le versement des droits à retraite supplémentaire.

Le salarié a donc saisi le Conseil de Prud'hommes pour mettre en demeure l'entreprise de communiquer ces documents.

La Cour de cassation a fait droit à sa demande, considérant que le salarié était libre de faire valoir ses droits à la retraite dès lors que ceux-ci lui sont ouverts, peu important l'engagement d'une procédure de licenciement disciplinaire.

Cassation sociale du 20 mars 2024 n°22-20.880

► Droit de retrait : l'entreprise peut effectuer une retenue sur salaire si elle estime le droit de retrait abusif, sans saisir au préalable le CPH

Dans cette affaire, plusieurs syndicats avaient saisi les juges afin de contester les retenues sur salaire effectuées par l'entreprise suite à l'exercice de droits de retrait exercés par les salariés.

Les syndicats faisaient valoir que l'employeur ne pouvait systématiquement procéder à cette retenue sur salaire sans avoir saisi le juge pour faire constater que l'exercice du droit de retrait était infondé.

Les juges ont néanmoins rejeté leur demande considérant que lorsque l'entreprise estime que l'exercice du droit de retrait est injustifié, elle peut effectuer une retenue sur salaire sans avoir à saisir au préalable le Conseil de Prud'hommes.

Ainsi il appartient au salarié de saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire reconnaître le bienfondé du droit de retrait et solliciter le remboursement du salaire retenu.

Cassation sociale du 22 mai 2024 n°22-19.849

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 20 juin : il reste quelques places !**

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.