


Un décret fixe les mentions minimales de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

Décret n°2024-514 du 6 juin 2024

Pour rappel, dans le cadre de la mise en place ou du renouvellement du CSE, l'employeur doit :

- informer les organisations syndicales intéressées de l'organisation des élections ;
- les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats pour le premier tour (Article L.2314-5 du Code du travail).

 L'invitation à négocier doit être reçue, au moins 15 jours avant la date de la 1^{ère} réunion de négociation :

1 – **Par tout moyen** pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légale constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ d'application et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

2 – **Par courrier avec accusé réception** pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale en son sein et celles affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Cette invitation est communiquée 2 mois avant l'expiration des mandats des élus en exercice en cas de renouvellement du CSE (Article L.2314-5 du Code du travail).

Le décret du 6 juin 2024 fixe, pour la première fois, le contenu minimal de l'invitation à négocier, en insérant un nouvel article D.2314-1-1 au Code du travail.

Ainsi, depuis le 8 juin 2024, l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral précise, a minima :

- le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- l'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable ;

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi/Information

Un décret fixe les mentions minimales de l'invitation à négocier le PAP

Jurisprudence

Quel est le pouvoir d'appréciation de l'origine professionnelle d'une inaptitude par le juge prud'homal ?

Le conseil

Activités sociales et culturelles du CSE : se mettre en conformité avant 2026

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

- le lieu, la date et l'heure de la 1^{ère} réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le Code du travail ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect de ce contenu minimal. Néanmoins, les organisations syndicales pourraient soulever une irrégularité de procédure devant les juges, remettant en question la validité du protocole d'accord préélectoral et/ou les élections professionnelles, au plus tard 15 jours après le prononcé des résultats.

Jurisprudence

Quel est le pouvoir d'appréciation de l'origine professionnelle d'une inaptitude par le juge prud'homal ?

Cass. Soc. 18 septembre 2024, n°22-22.782

FAITS – Le 7 novembre 2017, un salarié a été victime d'un accident, reconnu comme un accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie.

Il a été placé en arrêt de travail du 7 novembre 2017 au 19 février 2018.

Le 20 février 2018, le salarié est déclaré inapte à son poste, puis licencié le 4 mai 2018, pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de l'indemnité spéciale de rupture et de l'indemnité compensatrice de préavis, payables en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, liées à la rupture du contrat de travail.

Pour contester l'argument du salarié, l'employeur contestait l'accident du travail en lui-même, malgré sa reconnaissance devant la caisse primaire d'assurance maladie, considérant qu'aucun témoin n'était présent lors de la survenance de l'accident.

POSITION DE LA COUR D'APPEL – La cour d'appel déboute le salarié de l'intégralité de ses demandes, considérant qu'il appartenait au salarié de rapporter la preuve de l'accident du travail, la juridiction prud'homale appréciant son existence de manière autonome par rapport à la caisse primaire d'assurance maladie.

En l'absence de témoignage, de document médical, de témoin direct et de constatations matérielles démontrant la survenance d'une lésion brutale et soudaine, il existait, selon elle, un doute sur la réalité de l'accident du travail.

DÉCISION – La Cour de cassation casse et annule la décision rendue par la cour d'appel.

Elle considère que lorsque la caisse primaire d'assurance maladie a reconnu, par une décision non remise en cause, l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette décision s'impose au juge prud'homal.

Si le juge prud'homal ne peut plus remettre en cause la réalité de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, il conserve l'autonomie de déterminer si l'inaptitude à une origine professionnelle, en vérifiant l'existence des deux conditions cumulatives suivantes :

- 1) un lien de causalité, au moins partiel, entre l'inaptitude constatée et cet accident du travail ou maladie professionnelle ;
- 2) la connaissance, par l'employeur, de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie au moment du licenciement.

CONCLUSION – Le juge prud'homal ne peut pas apprécier l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, indépendamment de la décision positive de la caisse primaire d'assurance maladie ou du pôle social du tribunal judiciaire, non remise en cause.

La notion de remise en cause n'est pas précisée par les juges. Néanmoins, la non remise en cause du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie pourrait signifier deux choses :

- aucune contestation de la décision n'a eu lieu, c'est-à-dire que la commission de recours amiable n'a pas été saisie ;
- la décision a été contestée mais la commission de recours amiable, ou les juges ultérieurement, ont validé le caractère professionnel de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

À l'inverse, si la décision de reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est remise en cause, le juge prud'homal devra alors à nouveau vérifier la réalité de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Par conséquent, la contestation, ou non, du caractère professionnel d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par l'employeur influe l'étendue du pouvoir d'appréciation du caractère professionnel de l'inaptitude par le juge prud'homal ([Voir l'Annexe](#)).

L'employeur a donc toujours intérêt à agir en contestation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, même si cette reconnaissance n'a pas d'impact sur la tarification accident du travail ou maladie professionnelle issue du compte employeur, en raison de l'application d'un taux collectif ou mixte.

Rappel des règles d'indemnisation du licenciement en fonction de l'origine de l'inaptitude

Deux types d'inaptitude peuvent être constatées par la médecine du travail, entraînant des conséquences sur le montant des indemnités versées au moment du licenciement pour inaptitude :

- inaptitude professionnelle, c'est-à-dire dont l'origine est un accident du travail ou une maladie professionnelle. Dans ce cas, sont versées une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable (*Article L.1226-14 du Code du travail*) ;
- inaptitude non professionnelle, c'est-à-dire en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel. Dans ce cas, seule l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, si elle est plus favorable, est versée (*Article L.1226-4 du Code du travail*).

LE CONSEIL

Activités sociales et culturelles du CSE : se mettre en conformité avant 2026

→ Contexte

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social et économique (CSE) « assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (ASC) établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires ».

Le CSE dispose, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'un monopole concernant les ASC. C'est donc le CSE qui décide de ces activités et des modalités de leur gestion. Le respect de ce monopole du CSE par l'employeur est déterminant pour le régime social de faveur (notamment les exonérations sociales) attaché à ces dispositifs.

Les ASC englobent plusieurs dispositifs, souvent mobilisés dans les entreprises : restauration des salariés (exemple : cantine), cadeaux et bons d'achat (exemple : panier garni), vacances (exemple : chèques vacances), festivités (exemple : repas de fin d'année) ...

Il est très courant que les CSE conditionnent le bénéfice de ces ASC à une ancienneté minimale.

Or, la Cour de cassation vient de juger que l'accès aux ASC ne peut pas être conditionné à l'ancienneté du salarié (*Cass. Soc. 3 avril 2024, n°22-16.812*).

Dans cette affaire, un syndicat a agi contre le CSE et l'employeur, considérant que l'instauration d'un délai de carence de 6 mois pour les nouveaux embauchés avant de bénéficier des ASC était illicite.


→ Position nouvelle de l'URSSAF et délai de mise en conformité

L'URSSAF s'est rapidement mise à jour à la suite de la décision de la Cour de cassation.

Auparavant, le réseau des URSSAF indiquait qu'il était possible de subordonner l'accès aux ASC à une condition d'ancienneté minimale, d'au plus 6 mois.


Par une [communication du 30 juillet 2024](#), le réseau des URSSAF reprend les termes de la décision de la Cour de cassation et indique qu'il est désormais impossible de subordonner l'accès aux ASC du CSE à une condition d'ancienneté.

Le réseau des URSSAF indique que les CSE ont jusqu'au **31 décembre 2025** pour se mettre en conformité avec la jurisprudence et réviser, si besoin, leurs critères d'accès aux ASC. En cas de contrôle d'ici cette date, le réseau indique que le CSE sera invité à se mettre en conformité pour l'avenir.

 Le délai de mise en conformité concerne uniquement les règles URSSAF. Les salariés, eux, sont fondés à faire appliquer la règle nouvelle sans délai auprès du CSE et de l'employeur.

Nous vous invitons à vous pencher sur la question sans tarder et à faire le point sur les critères d'accès aux ASC de votre CSE.

Rappelons qu'aucun critère discriminant ne peut conditionner l'accès aux ASC (exemples : absences pour maladie, âge, ancienneté, distinction CDI / CDD...). Une telle discrimination emporterait non seulement un risque de contentieux avec les salariés lésés, mais également un risque de redressement de cotisations sociales sur contrôle de l'URSSAF.

 C'est l'employeur qui sera tenu au paiement du redressement URSSAF (avec possibilité d'en demander le remboursement au CSE).

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

Vous venez certainement de recevoir votre notification de taux d'assurance chômage. N'hésitez pas à le faire contrôler.

01/11/2024 : augmentation du SMIC

Nos prochains événements

21 nov. 2024 – Matinée de l'Actualité | [Informations/s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !