

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos SSCT : Pénibilité au travail	p.3
Infos sociales : L'apprentissage en 2024	p.5
Brèves	p.6
Infos CSE : L'agenda social des CSE	p.9
Infos événements	p.11

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris resteront certainement longtemps dans nos esprits. Notre pays a été mis à l'honneur et nous avons vécu une parenthèse festive et sportive, qui nous a offert une belle bouffée d'oxygène.

Parallèlement, notre pays a traversé une période politique très particulière, marquée par l'absence de gouvernement. Cette situation a mis en lumière des incertitudes majeures quant à la direction des décisions qui vont être prises ou non dans les prochains mois.

Et maintenant ?

La rentrée de septembre marque le retour à la normale et avec elle, la reprise de nos activités. **L'InfosCSE** traduit notre engagement de vous fournir une large information adaptée à vos besoins. Nous suivons de près l'évolution de la législation sociale et avons à cœur de vous tenir informés des changements qui pourraient impacter les conditions de travail des salariés ou les conditions d'exercice de votre mandat de représentant du personnel. Ainsi ce numéro se caractérise par les informations suivantes :

- **Des informations sociales** et notamment un article de fond dressant un bilan sur l'apprentissage.
- **Une attention toujours forte sur les conditions de travail** : vous pourrez ainsi prendre connaissance des dernières évolutions en termes de pénibilité.
- **Notre présence dans les salons spécialisés pour venir à votre rencontre** : Nous serons notamment présents à Paris, Lyon et Bordeaux afin de vous présenter le cabinet et les réponses que nous pouvons apporter à vos préoccupations.
- **Enfin nous attirons votre attention sur la nouvelle règle de l'URSSAF en matière d'ancienneté** : Le changement de position de

l'URSSAF concernant les règles d'ancienneté dans le cadre de l'attribution des activités sociales et culturelles mérite toute votre attention. Elle nécessite le changement des règles d'attribution dans votre CSE ; changement qui devra être opéré d'ici début 2026.

Nous sommes à votre écoute !

Comme toujours, nous restons à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et vous accompagner dans vos missions.

Nous espérons des temps meilleurs et de meilleures conditions d'exercice de vos mandats de représentants du personnel dans les mois à venir, mais les actualités ne nous le garantissent pas. La défense de vos prérogatives et des droits des salariés risque de continuer à être votre quotidien.

N'hésitez pas à nous solliciter. Notre accompagnement est quotidien.



Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable Associé

Faire le point sur les dernières évolutions réglementaires concernant la pénibilité du travail

En une décennie, la réglementation liée à la pénibilité du travail a connu quelques évolutions à travers les ordonnances du 22 septembre 2017 et les décrets n° 2023-759 et n° 2023-760 du 10 août 2023 sur la prévention de l'usure professionnelle faisant suite à la réforme des retraites du 14 avril 2023.

Nous vous proposons de faire le point !

Les 10 facteurs de pénibilité

La loi n° 2010-1330 « portant réforme des retraites » a introduit pour la première fois la notion de pénibilité dans le Code du travail en définissant les 10 facteurs de pénibilité qui sont de 3 types :

1 Les contraintes physiques marquées : manutention manuelle, posture pénible et vibration mécanique.

2 L'environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, activité en milieu hyperbare, température extrême et bruit.

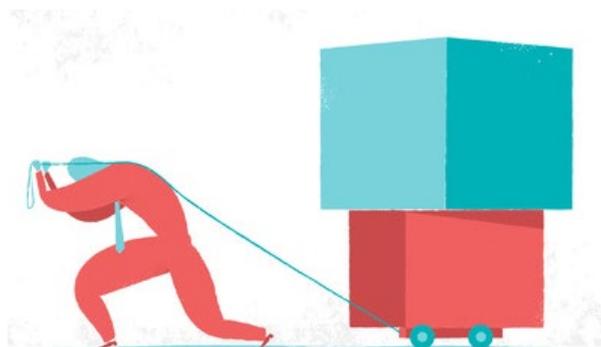
3 Le rythme de travail : le travail de nuit, le travail en équipe successive alternante et le travail répétitif.

La loi n° 2014-40 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » a défini une intensité minimale et des seuils pour chaque facteur de risque. Elle crée le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) qui, par un cumul de points, ouvre des droits pour les salariés (formation pour un métier moins pénible, départ anticipé à la retraite, passage à temps partiel). Le C3P était financé par l'employeur (entreprises avec salariés exposés à des facteurs de pénibilité).

Changements liés aux ordonnances du 22 septembre 2017 ou ordonnances « Macron »

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont supprimé le mot « pénibilité » du Code du travail tout en y maintenant les 10 facteurs de pénibilité désignés comme « les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-1 ».

Le C3P a été remplacé par le compte professionnel prévention (C2P) et 4 facteurs d'exposition à la pénibilité du travail ont été exclus du C2P : manutention manuelle de charge, postures pénibles, vibration mécanique et agents chimiques dangereux.



Tandis que le C3P était financé par un fonds alimenté par les cotisations des employeurs (une cotisation de base et une autre indexée sur l'exposition des salariés de l'entreprise), désormais, le C2P est financé par la branche AT-MP du régime général de la sécurité sociale, financée par les cotisations patronales. Cependant l'ensemble des facteurs de risque donne droit à la retraite anticipée en cas d'incapacité permanente partielle de plus de 10 %.

Les modifications apportées par la réforme des retraites de 2023 (décrets n° 2023-759 et n° 2023-760 du 10 août 2023)



Les décrets n° 2023-759 et n° 2023-760 du 10 août 2023 créent le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) pour 3 facteurs de risques « ergonomiques » :

- 1 les manutentions manuelles de charges
- 2 les postures pénibles
- 3 les vibrations mécaniques

Ce fonds permet notamment de financer des entreprises dans leur mise en œuvre d'actions de prévention et de sensibilisation, les organismes de prévention des branches, les congés de reconversion professionnelle des salariés.

Les décrets abaissent les seuils relatifs au travail de nuit (de 120 nuits par an à 100 nuits par an) et pour le travail en équipes successives alternantes (de 50 nuits par an à 30 nuits par an).

Enfin, l'acquisition de droits en cas de poly-exposition est désormais renforcé: le nombre de points acquis dans le C2P augmente selon le nombre de facteurs de risque auxquels le salarié est exposé. Ainsi, pour chaque facteur de risque, son exposition donne droit à un point par trimestre. Exemple : le fait d'être exposé une année complète à 3 facteurs de risque donne 12 points à l'année.



L'exposition aux facteurs de pénibilité du travail peut entraîner une altération de la santé des salariés. Un diagnostic est essentiel lorsque vous percevez les signes d'une dégradation des conditions de travail. **Vous pouvez vous faire assister par le cabinet Groupe Legrand, expert habilité auprès des CSE.**

CONTACT

Camille VOGEL - Pôle SSCT

Tel : 01 42 25 30 30

Email : developpement@groupe-legrand.com



L'apprentissage en 2024 : un tremplin vers l'emploi avec des aides renforcées



En 2024, l'apprentissage continue de se confirmer comme une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle des jeunes. Fin 2023, on comptait 1 014 500 apprentis, après 971 800 fin 2022 et 856 200 fin 2021. Avec un taux d'insertion de plus de 80% six mois après la fin de leur contrat, les apprentis sont très recherchés par les entreprises. Pour les encourager à s'engager dans cette voie, les pouvoirs publics et les comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises mettent en place des aides.

Un salaire minimum revalorisé

Depuis le 1er janvier 2024, les salaires minima des apprentis, fixés sur le montant du SMIC, ont été revalorisés de + 1,13%.

Des aides financières

En plus du salaire minimum, les apprentis peuvent bénéficier de plusieurs aides financières. Parmi les plus importantes, on peut citer :

- 1 Les aides au transport :**
 - aides au niveau régional,
 - carte abonnement SNCF pour les apprentis de moins de 23 ans,
 - remboursement à hauteur de 50% des frais de transport en commun par l'employeur,
 - forfait mobilité durable (vélo, covoiturage...) plafonné à 700 € par an,
 - aide forfaitaire à l'obtention du permis de conduire de 500 €
- 2 L'aide à la restauration :**

dépend des régions et des établissements,
- 3 Les aides à la mobilité :**

Mobili jeunes d'Action Logement, aides régionales..
- 4 Les aides au logement**

Des œuvres sociales versées par les CSE

Les CSE peuvent également verser des aides financières spécifiques aux apprentis. Ces aides peuvent prendre des formes variées, telles que :

- **L'accès aux activités sociales et culturelles :** réduction sur des événements culturels, des vacances ou des loisirs
- **Des aides à la pratique d'une activité sportive ou culturelle**
- **Des aides à l'achat de fournitures scolaires**

Les conditions d'attribution de ces aides varient en fonction du CSE. Il est donc important de se renseigner auprès de son CSE pour en savoir plus.

Pas de suppression de l'aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage

La suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche **concerne uniquement les contrats de professionnalisation conclus après le 30 avril 2024.**

Cela signifie que :

- **Pour les contrats d'apprentissage**, l'aide n'a pas changé : elle est toujours de 6 000 € maximum par an pour tous les apprentis, quel que soit leur âge.
- **Pour les contrats de professionnalisation conclus avant le 1er mai 2024**, l'aide exceptionnelle est toujours versée.
- **Pour les contrats de professionnalisation conclus après le 1er mai 2024**, l'aide exceptionnelle n'est plus versée.

Conclusion

L'apprentissage est une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle des jeunes. En 2024, les aides financières et l'encadrement des apprentis ont été renforcés, ce qui rend cette voie encore plus attractive. L'apprentissage est une option à ne pas négliger.

Critère d'ancienneté pour l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC) : l'URSSAF prend position !

Par un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation jugeait illicite le critère d'ancienneté pour l'accès aux ASC (Cass. Soc. 3 avril 2024, n°22-16.812). **L'URSSAF, qui admettait un tel critère d'ancienneté dans la limite de 6 mois, a mis à jour son portail internet et son guide pratique.**



L'URSSAF précise que les CSE ont **jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier leurs critères et se mettre en conformité.** En cas de contrôle et si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il sera demandé aux CSE de **se mettre en conformité pour l'avenir.**

Ainsi, l'URSSAF écarte le risque de redressement jusqu'au 31 décembre 2025. Au-delà, le maintien d'un critère d'ancienneté pour l'accès aux ASC fera courir un risque de redressement en cas de contrôle.

→ A noter cependant que, sur le plan purement judiciaire, un salarié qui saisirait les juges pour obtenir le bénéfice d'une activité dont l'accès est soumis à une condition d'ancienneté obtiendrait gain de cause, dès à présent.

Quand un salarié prouve un accident du travail grâce à un enregistrement « clandestin »

Par un revirement de jurisprudence récent, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a estimé que la production d'une preuve obtenue de manière illicite, ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Elle avait ainsi considéré que la **recevabilité d'une preuve illicite doit être appréciée au regard du caractère équitable de la procédure dans son ensemble, à condition que sa production soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi** (Cass. Ass. Plén. 22 décembre 2023, n°20-20.648).

Dans un arrêt du 6 juin 2024, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation applique, pour la première fois, cette jurisprudence au contentieux des accidents du travail, **en admettant la recevabilité d'un enregistrement audio obtenu à l'insu d'un employeur pour prouver le caractère professionnel de l'accident et la faute inexcusable de l'employeur.**



Comme la chambre sociale de la Cour de cassation l'avait fait avant elle en matière prud'homale (Cass. Soc. 17 janvier 2024, n° 22-17.474 ; Cass. Soc. 14 février 2024, n° 22-23.073), la deuxième chambre civile aligne ainsi logiquement sa jurisprudence au revirement opéré par l'Assemblée Plénière.

(Cass. Civ. 2ème ch. 6 juin 2024, n°22-11736 FSBR)

La rupture conventionnelle produit les effets d'une démission en cas de vice du consentement de l'employeur

Pour signer une rupture conventionnelle homologuée, l'employeur et le salarié doivent y consentir. Le **consentement** de chacun ne doit pas être vicié, sous peine de nullité de la rupture.

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation admet, pour la première fois, que la **dissimulation volontaire** par le salarié, **d'éléments déterminants pour l'employeur**, caractérise le vice du consentement de ce dernier et entraîne la **nullité de la rupture du contrat, laquelle produit les effets d'une démission.**

Cette décision s'inscrit dans la logique de la jurisprudence de la Cour de cassation sur le vice du consentement du salarié qui entraîne la nullité de la rupture, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 30 janvier 2013, n° 11-22.332).

→ Néanmoins, il reviendra à l'employeur de démontrer que les manœuvres du salarié ont déterminé son consentement. A défaut, il n'obtiendrait pas la nullité de la rupture (Cass. Soc. 11 mai 2022, n°20-15.909).

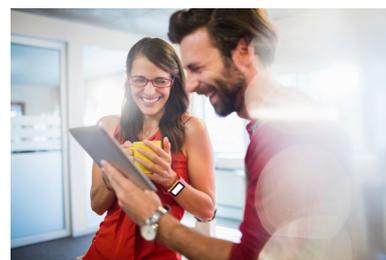
(Cass. Soc. 19 juin 2024, n° 23-10.817)

Un DRH qui n'informe pas son employeur de sa relation intime avec une salariée représentante du personnel manque à son obligation de loyauté

Par exception, l'employeur peut parfois se fonder sur des éléments de la vie personnelle du salarié pour justifier un licenciement. Pour cela, les éléments invoqués doivent toutefois **se rattacher à la vie professionnelle du salarié** (Cass. Soc., 18 mai 2011, n°10-11.907 ; Cass. Soc., 8 octobre 2014, n°13-16.793), ou en encore **caractériser un manquement à ses obligations contractuelles** et en l'espèce, l'obligation de loyauté.

Dans cet arrêt du 29 mai dernier, la Cour de cassation a déduit un manquement à **l'obligation de loyauté des éléments suivants** :

- d'une part**, les missions du DRH, notamment chargé de la gestion des ressources humaines et présidant en permanence les instances de représentation du personnel ;
- d'autre part**, les particularités du statut de la salariée en relation amoureuse depuis plusieurs années avec le DRH, cette dernière occupant à la fois **des mandats électifs et syndicaux**.



Pour la Haute juridiction, ces éléments de faits révèlent **un conflit d'intérêts** justifiant le licenciement du DRH sur le motif du manquement à l'obligation de loyauté, **et cela, même si l'entreprise n'en avait subi aucun préjudice**, elle énonce également que la relation intime était en **rapport avec les fonctions professionnelles et ainsi de nature à en affecter le bon exercice**.

(Cass. Soc. 29 mai 2024, n° 22-16.218).

Licenciement économique : liste des éléments à préciser dans la recherche de reclassement dans le groupe

Avant tout licenciement économique, l'employeur est tenu à **une obligation de reclassement**. Cette obligation lui impose de rechercher les postes disponibles, dans l'entreprise en priorité et, lorsque celle-ci appartient à un groupe, dans les **entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel** (C. trav. art. L. 1233-4).

Dans le cadre de cette recherche, l'employeur doit envoyer **une demande** aux autres entreprises du groupe pour identifier les postes disponibles et adaptés aux compétences des salariés.

S'agissant du contenu de cette demande, la Cour de cassation avait déjà précisé qu'elle **n'a pas à être assortie du profil personnalisé des salariés concernés** par le reclassement (Cass. Soc. 17-3-2021 n° 19-11.114).

→ En revanche, elle a précisé dans deux arrêts du 29 mai 2024 ce qu'elle doit **impérativement contenir**. Ainsi, la recherche doit indiquer la **nature du contrat de travail, l'intitulé des emplois supprimés, le statut et le coefficient de classification des salariés concernés**.

A défaut de telles précisions, le licenciement est **sans cause réelle et sérieuse**, la recherche de reclassement n'étant pas sérieuse et efficace.

(Cass. Soc. 29 mai 2024 n° 22-15.565 F-D, Sté Hôtel X c/ U).

(Cass. Soc. 29 mai 2024 n° 22-15.559 F-D, Sté Hôtel X. c/ Z).

L'Agenda Social des Comités Sociaux et Économiques (CSE)



L'agenda social du CSE est un outil essentiel qui permet de garantir un dialogue social efficace, de structurer les échanges entre la direction et les représentants des salariés, et également de respecter les obligations légales en matière de consultations récurrentes et de négociations.

Il est fortement recommandé de débiter l'année avec un calendrier précis, en concertation avec la direction et les membres du CSE, **pour permettre d'anticiper les actions et éviter les oublis !**

Pour cela, la Direction et les membres du CSE adaptent l'agenda social en tenant compte des spécificités de l'entreprise. Cet agenda social va notamment permettre de planifier :

1 Les réunions ordinaires du CSE dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise.

En l'absence d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (soit au moins 6 réunions par an) et 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (soit au moins 12 réunions par an). La planification de ces réunions va permettre d'identifier :

- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) qui doivent obligatoirement porter, en tout ou partie, sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) au cours desquelles l'employeur doit informer le CSE sur les sujets suivants : l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Une fois les dates des réunions ordinaires définies, le CSE va ainsi pouvoir fixer les dates de ses réunions préparatoires.

2 Les réunions des commissions :

le CSE comporte plusieurs commissions spécifiques, lesquelles doivent être créées selon la taille de l'entreprise: moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés : CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission économique... Les dates de réunions de ces commissions doivent s'articuler avec les réunions de CSE.

3 Les consultations récurrentes du CSE :

le Code du travail ne fixe pas de calendrier. Les dates de consultation doivent donc être définies en fonction du calendrier économique de l'entreprise (comme la clôture des comptes, l'activité, les contraintes organisationnelles, la disponibilité des informations dans la BDESE...) et en respectant les délais légaux : 1 mois entre l'information remise par la direction et l'avis motivé du CSE, 2 mois si le CSE se fait assister par un expert.

Les 3 consultations récurrentes sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (Article L 2312-24),
- la situation économique et financière de l'entreprise (Article L2312-25),
- la politique sociale, conditions de travail et emploi (Articles L2312-26 à L2312-35).

4 Les consultations ponctuelles du CSE :

le CSE peut être consulté ponctuellement sur les sujets suivants : une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, un déménagement, des mesures de restructuration (PSE), une offre publique d'acquisition... Si certains projets disposent déjà d'échéances, il est pertinent de les inclure dans l'agenda social.

5 Les réunions de négociations :

à défaut d'accord, l'employeur doit engager une négociation obligatoire :

- chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail,
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En conclusion, un agenda bien structuré est un instrument indispensable pour un dialogue social constructif entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. L'expert-comptable peut vous accompagner dans la structuration de cet agenda social.

Comment nous désigner ?

- Inscrire à l'ordre du jour
- Voter la nomination de l'expert en séance plénière grâce à la majorité des élus titulaires présents
- Faire figurer le résultat du vote au procès-verbal du Comité Social et Economique

Nos équipes vous donnent rendez-vous aux salons des CSE

Retrouvez nos experts CSE GROUPE LEGRAND, afin d'échanger ensemble et de répondre à vos questions liées au CSE. Que ce soit pour bien comprendre le périmètre de vos actions, votre rôle auprès des salariés que vous représentez ou pour être accompagnés.



Eluceo Lyon du 1^{er} au 2 Octobre
au Groupama Stadium **Loge A34**

Nous animerons 2 conférences :

 **Mardi 1^{er} octobre - 14h30 - 15h30 :**
Renouvellement du CSE : les 10 clés à mettre en place pour être plus efficace !
Salle 1

 **Mercredi 2 octobre - 10h30 - 11h30 :**
Harcèlement & Violences internes en entreprise : comment agir en tant que CSE/CSSCT ?
Salle 1



Eluceo Paris du 9 au 10 Octobre
au Stade de France **Loge 100bis**

Nous animerons 2 conférences :

 **Mercredi 9 octobre - 09h30 - 10h30 :**
Harcèlement & Violences internes en entreprise : comment agir en tant que CSE/CSSCT ?
Salle 2

 **Jeudi 10 octobre - 11h30 - 12h30 :**
Renouvellement du CSE : les 10 clés à mettre en place pour être plus efficace !
Salle 1

TENTEZ VOTRE CHANCE !

Participez à nos Tombolas en répondant à notre questionnaire spécial CSE afin de gagner de nombreux lots



Retrouvez-nous également



SOLUTIONS
The logo for SOLUTIONS CSE, featuring the word 'SOLUTIONS' in a bold, sans-serif font above a stylized 'CSE' logo where the 'C' is a black circle with a white dot inside, and 'SE' is in a bold, sans-serif font.

Salon SolutionsCSE Bordeaux du 17 au 18
Octobre au Hangar 14



Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT

