

Mercredi 08 mai 2024



**Missions Emploi  
Ressources Humaines  
des CCI Occitanie**



Cofinancé par  
l'Union européenne

Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de  
l'offre SoluCCIo Compétences RH

**SOLUCCIO**  
Compétences RH

*Retrouvez toutes les offres SoluCCIo sur notre site Internet*

## AU SOMMAIRE

### ACTUALITES

- ACCIDENT DE LA CIRCULATION D'UN SALARIE Page 2
- DENONCIATION DE HARCELEMENT Page 4
- ACQUISITION DES CONGES PAYES Page 7

### JURISPRUDENCE

- TEMPS DE TRAJET Page 11
- ACCES AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES Page 12

### QUOI DE NEUF

- BUDGET POUR LA PREVENTION DES RISQUES ERGONOMIQUES Page 15

### AGENDA

Page 17

### OFFRE DE FORMATION

Page 17



## Accident de la circulation d'un salarié : quelle responsabilité civile et pénale pour le dirigeant ?

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ([L.4121-1 du code du travail](#)).

À ce titre l'employeur doit obligatoirement :

- Mettre en place des mesures de prévention des risques professionnels, des actions de formation et d'information, ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés à cet objectif de protection de la santé/sécurité des travailleurs ([art. L.4121-1, 1°, 2° et 3° du code du travail](#)) ;
- Évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés eu égard la nature des activités de l'établissement, des équipements de travail et notamment le risque routier ([art. L.4121-3 et R.4121-1 du code du travail](#)).

En cas d'accident (corporel ou non) dans lequel est impliqué le salarié avec le véhicule de la société, l'employeur peut voir sa responsabilité civile et pénale engagée.

Il existe une distinction entre, d'une part, l'accident survenu au volant d'un véhicule appartenant à l'entreprise présentant un défaut de sécurité ou d'entretien imputable à l'employeur (1) et, d'autre part, l'accident survenu au volant du véhicule personnel du salarié (2).

### 1) L'accident est survenu au volant d'un véhicule appartenant à l'entreprise :

Le chef d'entreprise est le premier responsable des infractions commises.

Les sanctions pénales peuvent être importantes pour la personne qui est reconnue responsable pénalement :

- Les infractions aux règles d'hygiène et de sécurité prévues par le code du travail sont passibles de peines correctionnelles : une amende de 10 000 € appliquée autant de fois



qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés. En cas de récidive, les peines encourues sont un emprisonnement d'un an et une amende de 30 000 € ([art. L. 4741-1 du code du travail](#));

- Lorsque l'infraction relève du code pénal (homicide, blessures volontaires, mise en danger d'autrui), les peines sont beaucoup plus lourdes et prévoient l'emprisonnement pour les infractions les plus graves ([art. 221-6, 222-19, 222-20 et 223-1 du code pénal](#)). Elles pourraient être alourdies en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement.

Par ailleurs, les infractions à la législation commises par les représentants de la société employeur peuvent, en plus de leur propre responsabilité pénale, engager la responsabilité pénale de la personne morale employeur. L'enjeu est grand puisque, pour les personnes morales, le taux des amendes est plus élevé que pour les personnes physiques : le maximum est fixé au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques ([articles 131-38 et 131-41 du code pénal](#)).

**A savoir :** l'employeur peut se décharger de cette responsabilité personnelle pour la plupart des dispositions pénales issues du code du travail en établissant une délégation de pouvoirs, à un préposé. La rédaction de la délégation de pouvoir doit être réfléchie et juridiquement sécurisée pour réellement décharger l'employeur de sa responsabilité pénale. Par ailleurs, le délégataire doit être pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour accepter la délégation.

Cette responsabilité ne peut être exclue totalement. Elle sera, dans tous les cas, supportée par quelqu'un dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'employeur ou de son délégataire.

## **2) Accident survenu au volant du véhicule personnel du salarié :**

### **Au plan de la responsabilité civile :**

Si le salarié agit dans ses fonctions en conduisant son véhicule personnel, il demeure dans un rapport de préposition vis-à-vis de son employeur.

Quand bien même l'accident serait survenu par sa faute, à cause d'un défaut de sécurité ou de révision de son véhicule qui lui serait imputable, la responsabilité civile de l'employeur pourrait être recherchée afin de garantir l'indemnisation des victimes (c'est alors l'assurance responsabilité professionnelle de l'employeur qui doit pouvoir offrir son indemnisation à l'égard des victimes de l'accident).

Ce n'est qu'en cas de commission intentionnelle, délibérée, d'une infraction pénale par le salarié que seule la responsabilité civile de ce dernier (et la garantie de son assurance



automobile exclusivement) serait engagée au plan civil. Sa responsabilité pénale serait également exclusivement engagée dans cette situation inédite ([Cass. ass. plén., R., 14 déc. 2001, n° 00-13.046](#); [Cass. crim., 25 juin 2005, n° 04-84.281](#)).

#### **Au plan de la responsabilité pénale :**

Le risque d'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur existe seulement lorsque le comportement est pénalement répréhensible car en lien avec l'accident :

- A la suite d'un manquement à une obligation particulière de sécurité ;
- Ou d'un acte inconscient ou de négligence grave (exemple : l'employeur a connaissance d'une suspension de permis de conduire du salarié et le missionne malgré tout pour effectuer une course avec son véhicule).

Il convient donc pour l'employeur de toujours vérifier et s'assurer que le salarié réalise le contrôle technique périodique de son véhicule (demander un justificatif ou une attestation sur l'honneur à l'échéance) et obtenir un certificat d'assurance du véhicule personnel du salarié mentionnant la couverture du risque professionnel.

*Par Gladys GOUTORBE, Avocat au Barreau de Montpellier*

**DROIT SOCIAL**

**DENONCIATION DE HARCELEMENT**

### **Entreprises : comment conduire une enquête interne suite à une dénonciation de harcèlement ?**

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ([art. L4121-1 du code du travail](#)).

C'est pourquoi lorsqu'un salarié ou le médecin du travail signale une situation de harcèlement, l'employeur doit engager une enquête pour déterminer l'origine du harcèlement et établir la lumière sur les faits dénoncés.

Cette enquête doit associer le Comité Social et Économique (CSE) s'il existe ou, le cas échéant, la Commission Santé Sécurité Hygiène et Conditions de Travail (CSSCT).

Le référent harcèlement doit également y participer. Sa désignation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés ([art. 1153-5-1 du code du travail](#)).



La loi ne définit pas clairement les modalités de l'enquête. Il ressort de la jurisprudence que l'enquête doit être menée de manière loyale, impartiale, neutre, et respecter le principe du contradictoire.

L'employeur doit établir, le cas échéant en lien avec le CSE, la CSSCT et le référent harcèlement, un protocole d'enquête interne adapté à l'organisation, au fonctionnement et à la taille de son entreprise. Ce protocole écrit doit être suivi pour chaque dénonciation.

Les étapes minimales suivantes sont conseillées :

### **Étape 1 : Recueillir le signalement du salarié et préparer la mise en place d'une enquête**

Il convient de recueillir le signalement par écrit. L'auteur du signalement peut demander à ce que son anonymat soit préservé dans le cadre de l'enquête à venir.

L'employeur peut répondre au salarié dans la même forme que son signalement, et en tout cas par écrit, que son signalement est bien pris en compte et que la situation est en cours de traitement.

S'ils existent, les représentants du personnel (CSE et la CSSCT) et, le cas échéant, le référent harcèlement, doivent être réunis par l'employeur et/ou le service des Ressources Humaines de l'entreprise dans le cadre d'une réunion exceptionnelle. Il convient de fixer à l'ordre du jour de cette réunion l'organisation d'une enquête au vu de la nature du signalement, tout en protégeant l'identité de l'auteur du signalement s'il l'a demandé.

L'enquête à venir peut être mise en œuvre soit en interne, par une Commission d'enquête, généralement paritaire (composée d'un ou plusieurs représentants de la direction et du même nombre de membres de la délégation du personnel) ; soit en externe, par un tiers à l'entreprise mandaté expressément et seulement pour la conduite de l'enquête interne : un avocat-enquêteur ou encore un cabinet d'audit externe.

Il peut également être utile d'informer le médecin du travail de l'ouverture d'une enquête pour qu'il puisse intervenir si besoin, particulièrement lorsque l'auteur du signalement est en arrêt de travail.

### **Étape 2 : Prendre rapidement des mesures conservatoires adaptées**

Il convient d'aménager rapidement et temporairement l'activité du salarié victime et l'isoler de tout contact avec la personne visée par la dénonciation.

Il est alors utile d'avoir informé le médecin du travail de l'existence du signalement pour que celui-ci puisse guider l'employeur à choisir les mesures adaptées à la protection de la santé/sécurité du salarié victime pour la durée de l'enquête.



### Étape 3 : La phase d'investigation

Les modalités de l'enquête doivent protéger, durant tout son déroulement, la réputation et la dignité professionnelle de chacune des personnes concernées par l'enquête.

La Commission d'enquête ou le tiers enquêteur, dans le cadre de l'enquête, devrait pouvoir à minima :

- Prendre connaissance du signalement et des documents du dossier qui pourraient appuyer ou contredire ce signalement. Ce dossier est généralement préparé en amont par le service des ressources humaines lorsqu'il est destinataire du signalement ;
- Et, sur la base d'un questionnaire établi en fonction du contenu du signalement, auditionner les personnes concernées de près ou de loin par le signalement (l'auteur de la dénonciation, les personnes citées par celui-ci et par d'autres personnes auditionnées), tout en garantissant les impératifs de discrétion et neutralité exigés par l'objet de l'enquête.

### Étape 4 : Établir un rapport d'enquête

Il est indispensable que la Commission d'enquête ou le tiers enquêteur établisse un rapport d'enquête recoupant les informations (auditions, documents, autres...) auxquelles il a eu accès dans le cadre de l'enquête tout en préservant l'identité des personnes contactées, le cas échéant. Le rapport doit conclure sur l'existence ou non de faits de harcèlement et fournir un résultat de l'enquête, tout en respectant les impératifs de neutralité, d'impartialité, de discrétion et de confidentialité. Le rapport doit être daté et signé par son/ses auteur(s) avant d'être remis à l'employeur.

L'employeur doit ensuite tenir informé l'auteur du signalement des résultats de l'enquête.

### Étape 5 : Agir suite à l'enquête

Au regard des conclusions du rapport d'enquête, l'employeur doit décider des mesures adaptées si l'enquête identifie une situation de harcèlement.

Il a une responsabilité à cet égard en raison de son obligation de sécurité : il « prend les mesures nécessaires » pour protéger la santé/sécurité du salarié victime de harcèlement, [au sens de l'article L. 4121-1 du code du travail.](#)

Une médiation peut éventuellement être envisagée si les circonstances le permettent.

L'auteur du harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire qui doit être prévue au règlement intérieur ([art. L.1152-5](#) et [1153-6 du code du travail](#)). La victime du harcèlement peut agir en réparation contre son auteur qui répond personnellement de ses agissements.

*Par Gladys GOUTORBE, Avocat au Barreau de Montpellier.*



## Les nouveautés en matière d'acquisition de congés payés

C'est désormais chose faite, l'article 37 de la [loi n°2024-364 du 22 avril 2024](#) (Loi dite « DDADUE ») modifie de manière importante les conditions d'acquisition de congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail et maladie (professionnel ou non).

### Une mise en conformité nécessaire du droit du travail français avec le droit de l'Union européenne (UE)

Le droit de l'UE prévoit que :

- « *Tout travailleur a droit à [...] une période annuelle de congés payés* » – [Article 31-2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE](#) ;
- « *[1] Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. [2]. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* » – [Article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#).

Jusqu'alors, la chambre sociale de la Cour de cassation considérait que ces dispositions n'avaient pas d'« effet direct » entre les particuliers. Les justiciables (les salariés en l'occurrence) ne pouvaient donc pas directement les invoquer devant les juridictions nationales (à l'encontre de leur employeur notamment) – [Cass. soc. 13 mars 2013 n°11.22-285](#).

Le 13 novembre 2023, la Cour de cassation procède à un revirement de jurisprudence et décide d'écarter les dispositions du Code du travail relatifs aux conditions d'acquisition des congés payés par les salariés en arrêt de travail par suite d'une maladie ou d'un accident professionnel ou non, qu'elle juge non conforme au droit de l'UE.

Ainsi, elle décide que :

- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel ont le droit d'acquérir des congés payés sur cette période – [Cass. soc. 13 septembre 2023 n° 22-17.340 à 22.17.342](#) ;



- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident professionnel ont le droit d'acquérir des congés payés au-delà de la première année d'arrêt – [Cass. soc. 13 septembre 2023 n°22-17.368](#) ;
- Le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés court à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé – [Cass. soc. 13 septembre 2023 n°22-10.529](#).

Ce faisant :

- Elle écarte partiellement l'application du droit interne (i.e. le Code du travail en l'occurrence) qui conditionne l'acquisition de congés payés à la réalisation d'un « travail effectif » et considérerait (jusqu'à la publication de la loi 2024-364) comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé « *les [seules] périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* » – [article L. 3141-5 du Code du travail](#) (dans sa version en vigueur du 10 août 2016 au 24 avril 2024) ;
- Pour donner un plein effet à la réglementation de l'UE et à la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE (CJUE) qui n'opèrent aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.

### La période d'incertitude qui a succédé à ce revirement

Les droits de salariés et les obligations des employeurs s'en sont trouvés bouleversés tant pour l'avenir que pour le passé (compte tenu de l'effet rétroactif de toute décision de justice).

De nombreuses cours d'appel ont fait application de cette nouvelle jurisprudence et écarté les dispositions litigieuses du Code du travail, déclaré recevables des demandes en référé de provisions sur les sommes dues par l'employeur pour les congés payés non pris ou encore considéré que les demandes nouvellement introduites en appel et tendant au paiement d'un rappel de congés payés au titre d'une période d'arrêt de travail ne constituaient pas un « fait nouveau » au sens du Code de procédure civile et étaient donc recevables – [Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 1er décembre 2023 n°19/14378](#) ; [Cour administrative d'appel de Lyon du 21 décembre 2023 n° 23 LY01489](#) ; [Cour d'appel de Bordeaux du 7 février 2024 n°23/04292](#) et [Cour d'appel de Bordeaux du 21 février 2024 n°21/01871](#) ; [Cour d'appel de Toulouse du 9 février](#)





2024 n°22/02515 i.e. position inverse à celle de la [Cour d'appel de Versailles du 7 février 2024 n°21-03103](#).

Le Conseil constitutionnel déclarait quant à lui les dispositions litigieuses du Code du travail conformes à la Constitution – [Conseil constitutionnel n°2023-1079 QPC du 8 février 2024](#).

Beaucoup de questions pratiques restaient sans réponse notamment quant :

- Au quantum de congés payés acquis par le salarié en arrêt de travail (i.e. 4 ou 5 semaines ?) ;
- À la période de contestation ouverte (i.e. 20 ans à compter de la naissance du droit à congés payés ou à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009 i.e. date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne ?) ;
- Et au délai pour exercer cette contestation (i.e. 3 ou 2 dernières années).

Après avis du Conseil d'Etat, le gouvernement a finalement déposé un amendement dans le cadre de la loi n°2024-364 dite « DDADUE » – [Avis du Conseil d'état n°408112 du 11 mars 2024](#).

### **Ce qui change avec la Loi DDADUE**

Les nouvelles règles applicables depuis le 24 mars dernier sont les suivantes :

- Acquisition des congés payés : en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle, le salarié acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois (soit 4 semaines de congés payés par an). La règle est différente en cas d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle : le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois pendant les périodes d'arrêts sans limitation de durée (soit 5 semaines de congés payés par an) ;
- Nouvelle obligation pour l'employeur : celle d'informer le salarié à l'issue de son AT dans un délai d'un mois suivant sa reprise et via le bulletin de salaire (i) de ses droits à congés payés et (ii) de la date jusqu'à laquelle ces jours de congés payés peuvent être pris ;
- Report des congés payés : limité à 15 mois courant à compter de la date à laquelle le salarié est informé de ses droits après sa reprise du travail (ce délai débutant à la fin de la période d'acquisition pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat de travail continue à être suspendu) ;
- Rétroactivité des nouvelles règles d'acquisition et de report des congés payés : sauf pour les décisions ayant autorité de chose jugée, application des nouvelles règles au 1<sup>er</sup> décembre 2009 ;



- Délai de forclusion : 2 ans à partir de la publication de la loi au-delà duquel les salariés ne pourront plus introduire d'action pour réclamer les congés payés qui auraient dû être acquis pendant leurs arrêts de travail depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009.

Pour le secteur particulier des entreprises de travaux publics qui cotisent aux caisses de congés payés, ces dernières (la CNETP notamment) annoncent des hausses de la cotisation congés payés pour faire face à ces nouvelles charges à effet du 1<sup>er</sup> avril 2024 notamment.

Les entreprises qui n'étaient pas d'ores et déjà soumises à des dispositions conventionnelles plus favorables que loi et qui comptent parmi leur effectifs plusieurs salariés qui sont (ou ont été en arrêt de travail) doivent se conformer aux nouvelles dispositions. En fonction de leur situation, les employeurs vont devoir provisionner les risques de rappels correspondants.

Le délai de prescription des congés payés ne court qu'à compter du jour où le salarié a été mis en mesure de prendre ses congés payés, tout employeur doit donc (i) s'attacher à respecter –à tout le moins– les dispositions légales et conventionnelles en matière de fixation des périodes de prise et d'ordre de départ en congés payés, (ii) suivre et (iii) obliger leurs salariés à prendre effectivement leurs congés payés.

Un dernier rappel utile concerne enfin le fait que seuls les salariés dont le contrat de travail a été rompu peuvent percevoir une indemnité compensatrice pour les congés payés non pris. Les salariés dont le contrat est encore en cours ne peuvent à priori que les prendre (et non en exiger le paiement).

*Par Cristelle Devergies-Bouron, Avocat au Barreau de Montpellier*



### Temps de trajet : le salarié qui reste joignable n'est pas nécessairement en situation de travail effectif

Être joignable par ses collaborateurs pendant un temps de trajet ne suffit pas à prouver que le salarié se conforme « *aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » et effectue ainsi du « *temps de travail effectif* » qui doit être rémunéré comme tel – [Cass. soc. 13 mars 2024 n°22-11.708](#).

Il revient au juge de procéder à un contrôle concret de la situation.

#### Les faits du cas de l'espèce

Le 6 septembre 2004, M. [Z] est engagé en qualité d'assistant commercial export par la société Calibracrier. Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il est promu au poste de directeur général adjoint. Le 6 décembre 2018, il saisit la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail. Le 21 janvier 2019, il est licencié. Le 14 décembre 2020, la société est placée en redressement judiciaire.

Ce salarié sollicitait, entre autres, un rappel de salaire (heures supplémentaires et congés payés y afférents) au titre de ses temps de voyage à l'étranger pour l'exercice de ses fonctions.

La Cour d'appel de Bourges avait accueilli cette demande, considérant que le temps de voyage du salarié constituait un temps de travail effectif dans la mesure où « *M. [Z] restait en permanence à la disposition de son employeur durant ses temps de voyage [puisque] les attestations fournies par le salarié mentionnaient que, durant ses déplacements, il restait joignable pour ses collaborateurs, qui pouvaient ainsi prendre son attache aussi bien quand il se trouvait à l'étranger que durant son temps de voyage* ».

Après avoir rappelé que « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles* », la Cour de cassation censure l'arrêt de la Cour d'appel au motif que les attestations produites « *ne suffisent pas à caractériser que, pendant ses déplacements, le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et qu'il se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles* » – [L. 3121-1 du Code du travail](#).



L'affaire va donc être renvoyée devant la même Cour d'appel (autrement composée) pour qu'il soit de nouveau statué sur le cas de l'espèce, et ce à la lumière de l'arrêt entrepris par la Cour de cassation.

### **Ce qu'il faut retenir**

*« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire » - [L. 3121-4 du Code du travail](#).*

A défaut de caractériser un « travail effectif » et à défaut de disposition conventionnelle plus favorable, le temps de trajet doit donc seulement faire l'objet d'une contrepartie en temps ou en argent.

Pour qualifier le temps de trajet de « travail effectif » et le rémunérer comme tel, avec toutes les conséquences que cela implique (en termes d'heures supplémentaires et de rappel de congés payés y afférents ou de repos compensateur notamment), tout dépend du degré de contrainte imposée au salarié durant lesdits trajets.

En tout état de cause « être joignable » ne suffit pas à caractériser l'existence d'un « temps de travail effectif ».

Le cas de l'espèce jugée aurait toutefois pu être différemment traité si le salarié avait pu rapporter la preuve d'échanges de mail ou d'autres éléments de nature à démontrer qu'il était en permanence à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

*Par Cristelle Devergies-Bouron, Avocat au Barreau de Montpellier*

### **La seule condition requise pour bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE est d'être salarié**

Pour qu'une activité soit qualifiée d'ASC, la loi pose un certain nombre de principes complétés par la jurisprudence.

Pour la première fois, la Cour de cassation affirme clairement que « *s'il appartient au comité social et économique [CSE] de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles [ASC], l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise*



à bénéficier des [ASC] ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté » – [Cass. soc. 3 avril 2024 n°22-16.812](#).

## Les faits du cas de l'espèce

Lors d'une réunion, le CSE de Groupama assurances mutuelles avait décidé de modifier le règlement relatif aux ASC pour instaurer un délai de carence de 6 mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés de bénéficier des ASC et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le 12 février 2020, le syndicat CGT a assigné le CSE et la caisse nationale de réassurance mutuelle agricole Groupama devant le tribunal judiciaire pour obtenir l'annulation de cette disposition au motif essentiel que « *la seule qualité de salarié [doit ouvrir] droit au bénéfice des ASC* ».

La Cour de cassation annule les dispositions litigieuses en considérant que la législation applicable prévoit que « *le [CSE] assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les [ASC] établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat* » parmi lesquelles la condition d'ancienneté ne figure pas – [L. 2312-78 du Code du travail](#).

## L'affirmation d'un principe qui va bouleverser certaines pratiques

A l'heure actuelle, la pratique consistant, pour le CSE (ou l'employeur à défaut de CSE), à imposer une ancienneté minimale aux salariés pour leur ouvrir le droit au bénéfice des ASC est largement admise.

Par exemple, le [guide CSE des URSSAF](#) précise que « *les prestations du CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, sans discrimination entre eux dans l'attribution des avantages* » mais considère (à tort donc) que « *ce bénéfice peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois* ».

Par cette nouvelle décision, la Cour de cassation affirme que le CSE ne peut pas conditionner le bénéfice des ASC à l'existence d'une ancienneté minimale au sein de l'entreprise.

Elle se fait ainsi l'écho de signes précurseurs qui datent maintenant de 10 ans apparus à l'occasion d'une réponse apportée par le ministère du travail à une question parlementaire qui excluait déjà l'ancienneté des critères de modulation d'attribution – [Rép. Pellois : JO AN 6-5-2014 p. 3688 n° 43931](#).

Cette nouvelle décision clarifie le droit des salariés et stagiaires à participer aux ASC dès leur embauche et complète la jurisprudence constante relative au fait que les ASC doivent être accessibles à tous les salariés sans discrimination. Elle affirme ainsi que la liberté des CSE



réside surtout dans le choix des activités qu'ils souhaitent proposer aux salariés en fonction de critères de modulation (qui à date sont) limités aux revenus des intéressés ou à la composition de leur foyer par exemple.

### **Actions à entreprendre pour limiter les risques de contestation**

Cette nouvelle interdiction vient s'ajouter aux critères d'éligibilité et de modulation d'ores et déjà bannis tels que le statut ou la classification professionnelle, l'appartenance syndicale, la nature du contrat, la situation de préavis ou de période d'essai ou la présence effective dans l'entreprise qui résulterait d'un contrat à temps partiel ou intermittent par exemple ou d'une suspension de contrat au motif d'un arrêt de travail – [Rép. min. n° 84460 : JOAN Q, 13 déc. 2011, p. 13125.](#)

Les règlements intérieurs de CSE qui prévoient une restriction d'accès aux ASC basée sur l'ancienneté doivent être modifiés pour se conformer aux dispositions légales, quitte à modifier les prestations proposées en diminuant le montant des prises en charge prévues ou en les revoyant plus globalement afin de maîtriser le surcoût qui pourrait en résulter.

En cas d'application de dispositions non conformes, les salariés concernés pourraient solliciter le bénéfice des avantages dont ils seraient ainsi privés (et ce sur les 3 dernières années) et demander l'indemnisation de leur préjudice subi.

Les Urssaf pourraient également, en cas de contrôle, réintégrer dans l'assiette de cotisations les avantages attribués en fonction de tels critères. A date cependant, sa position sur ce point n'est pas claire.

*Par Cristelle Devergies-Bouron, Avocat au Barreau de Montpellier*



## QUOI DE NEUF

### **Entreprises : demander un budget pour la prévention des risques ergonomiques, c'est désormais possible !**

Depuis le 18 mars 2024 le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) rattaché à la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles est accessible aux entreprises.

L'objectif de ce fonds est d'aider les entreprises dans la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » en participant au financement :

- Des démarches de prévention des effets de l'exposition à des risques professionnels et « ergonomiques » dans les entreprises ([voir le n°1 du I de l'art. L.4161-1 du code du travail](#); également [l'art. L3122-2 à L.3122-5 du code du travail](#));
- Des actions menées par les organismes de prévention de branche ([art. L.4643-1 du code du travail dans sa version en vigueur depuis le 01 mai 2008](#));
- Des actions de reconversion à destination des salariés exposés à ces risques ([1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail](#)).

Le montant minimum de la subvention est de 1 000 €. Elle est plafonnée à 25 000 € par type d'investissement, avec un plafond absolu variant en fonction de l'effectif de l'entreprise (de 25 000 € à 75 000 €).

#### **Quels risques sont concernés ?**

A priori, les risques ergonomiques incluent :

- Les manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;
- Les postures pénibles définies comme positions forcées ;
- Les vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

#### **Comment effectuer sa demande ?**

Les entreprises relevant du régime général (travailleurs indépendants inclus) et cotisant à l'assurance volontaire individuelle AT/MP, peuvent faire leur demande de subvention en ligne, via le service ouvert par le service Risques professionnels de l'Assurance Maladie via le site [net-entreprises.fr](https://net-entreprises.fr).



L'entreprise doit constituer un dossier pour réserver la subvention qui l'intéresse, accompagné d'une copie du devis ou du bon de commande, outre divers documents à fournir variant selon le statut du demandeur (entreprise ou travailleur indépendant). La demande sera traitée par le réseau de caisses régionales (Carsat, Cramif, CGSS, CSS), par ordre d'arrivée, et attribuée en fonction des budgets disponibles. C'est pourquoi il est conseillé aux entreprises de déposer au plus tôt leurs demandes de réservations.

L'attribution de la subvention est conditionnée à certaines exigences, notamment un cahier des charges spécifiques concernant le choix du prestataire, la qualité du diagnostic. Ces informations et les conditions d'éligibilité au dispositif sont détaillées sur le [site internet Ameli.fr](https://www.ameli.fr).

*Par Gladys GOUTORBE, Avocat au Barreau de Montpellier*





## AGENDA

Du 27 au 31 mai 2024

### CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'évolution professionnelle est un levier de performance, tant pour les salariés que pour les entreprises. Réunions organisées par Avenir Actifs en présentiel ou à distance, en partenariat avec l'Apec.

*Programme détaillé et inscription : [ICI](#)*



MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE

LE CEP, UN SERVICE  
GAGNANT-GAGNANT  
POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES !

Employeurs  
du 27 au 31 mai 2024

réunions d'information, en présentiel ou à distance  
afin de mieux connaître le CEP



## PROCHAINS STAGES DE FORMATION

RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :

### 12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

<https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/>

