

**DECEMBRE 2024**

Compétence générale du CSE en matière de consultation : illustration jurisprudentielle

Le Code du travail donne une compétence générale au CSE, qui doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8). La jurisprudence tranche au cas par cas les situations afin de déterminer si le CSE doit être consulté ou non. Il en ressort que la consultation n'est obligatoire que s'il s'agit d'une mesure importante ayant un caractère collectif et non individuel, ou temporaire.

Dans un arrêt du 27 novembre dernier, la Cour de cassation nous donne une nouvelle illustration des critères rendant nécessaire la consultation mais aussi des conséquences du défaut de consultation. L'affaire concerne le CSE d'une UES regroupant plusieurs associations. Le contentieux concerne deux projets de réorganisation pour lesquels le CSE estime qu'il aurait dû être consulté. Pour le 1er projet, la Cour d'appel, dont la décision est validée par la Cour de Cassation, estime que l'avis du CSE n'était pas nécessaire. En effet, faute de pouvoir établir la création d'un open space et 17 salariés attestant que leurs conditions de travail n'ont pas évoluées, la réorganisation des locaux ne peut être considérée comme importante. La modification d'un logiciel, des fiches postes, du processus de recrutement ou d'organisation des astreintes, ne justifient pas non plus la consultation du CSE, l'employeur

démontrant l'absence de changement important sur l'organisation du travail. Enfin le passage de l'effectif administratif de 8 à 4 salariés relevait de mesures individuelles.

A l'inverse, la réorganisation de l'activité de portage de repas impliquait le transfert de salariés d'une association à l'autre. Le CSE aurait donc dû être consulté sur ce projet, le défaut de consultation constitue un trouble manifestement illicite. La Cour de cassation valide donc la saisine du juge des référés et les mesures prises par ce dernier qui ordonne à l'employeur de procéder à la consultation omise, de convoquer le CSE dans un délai de 40 jours sous astreinte en lui communiquant les informations requises. Le juge ordonne la suspension de la mesure en cause ou fait interdiction de la mettre en œuvre tant que le CSE n'aura pas été consulté. La Cour de cassation estime en outre que le juge peut souverainement rejeter la demande de provisions sur des dommages-intérêts faite par le CSE.

Cass, soc, 27 nov 2024, n°23-13.806

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune**

**Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

Mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé : pas besoin de l'accord du représentant du personnel

Les élus au CSE, ainsi que les titulaires d'un mandat syndical, bénéficient du statut de salarié protégé afin d'être en mesure d'exercer effectivement leur mandat. Si la procédure spécifique en matière de licenciement est en général bien connue, on ignore parfois qu'aucune modification du contrat de travail ou aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié protégé est sanctionné par une mise à pied disciplinaire de 5 jours. Une mise à pied disciplinaire signifie que le salarié ne travaille pas pendant cette durée et n'est pas rémunéré. Le salarié conteste la sanction et obtient gain de cause devant la Cour d'appel qui considère que la mise à pied disciplinaire modifiant la rémunération et la durée du travail, l'employeur aurait dû informer le salarié de son droit d'accepter ou de refuser cette sanction. L'employeur porte l'affaire devant la Cour de cassation, qui censure la Cour d'appel. La Cour de cassation explique que la mise à pied disciplinaire ne suspend pas l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification du contrat de travail ni changement des conditions de travail. L'employeur peut donc prononcer une mise à pied disciplinaire à l'encontre d'un salarié protégé sans recueillir son accord.

On rappellera qu'en cas de rétrogradation ou de mutation disciplinaire, la jurisprudence estime qu'il y a modification du contrat nécessitant l'accord du salarié. Pour la première fois, la Cour de cassation précise que ce n'est pas le cas pour une mise à pied disciplinaire qui a un caractère provisoire et non définitif comme une mutation ou une rétrogradation.

Cass, soc, 11 déc 2024 n°23-13.332

L'actualité sociale en bref...

- **Licenciement vexatoire** : lorsqu'un salarié est licencié dans des circonstances vexatoires, le préjudice subit est susceptible de justifier le versement de dommages et intérêts, y compris lorsque le licenciement pour faute grave est justifié (*c.cass 11déc 2024 n°23-17527*);

- **Prolongation d'un arrêt travail** : un salarié en arrêt jusqu'au vendredi inclus, pouvait jusqu'à récemment, prolonger son arrêt de travail le lundi suivant, les samedi et dimanche même non couverts par l'arrêt étaient quand même indemnisés. Cette tolérance n'existe plus depuis le 1er septembre 2024, les périodes non prescrites entre deux arrêts ne sont donc plus indemnisées. Une prescription rectificative

couvrant les jours manquants pourrait cependant intervenir. Cette modification bien qu'applicable, n'a pas encore été formalisée dans une instruction ou circulaire. Un écrit de la CNAM devrait intervenir prochainement, à suivre...

- **Erreur de paie** : lorsque l'employeur verse une somme par erreur au salarié, il est en principe fondé à en réclamer le remboursement sauf lorsque cette erreur devient « inexcusable ». Ainsi la Cour de cassation estime qu'une prime d'ancienneté versée par erreur pendant 20 ans, devient un élément de rémunération que l'employeur ne peut supprimer unilatéralement (*cass,soc 4 déc 2024 n°23-19528*).

L'équipe JustiCE vous souhaite de joyeuses fêtes !