



Le taux de chômage ne cesse d'augmenter, les PSE se succèdent, le moral des français est en berne à la veille de la trêve des confiseurs qui permettra à chacun de reprendre quelques « forces » avant un début d'année qui s'annonce encore difficile.

CE Services s'efforce d'être à vos côtés au jour le jour pour répondre au mieux aux intérêts des salariés qui vous ont fait confiance. Actuellement, nous finalisons une nouvelle offre qui vous sera présentée prochainement pour répondre toujours mieux à vos besoins : plus de formation, plus d'accompagnement et un conseil toujours plus affiné seront mis en œuvre.

Si vous êtes abonnés à **CE Services**, vous avez la **possibilité d'assister à nos matinées du club des Abonnés dont le programme a été établi jusqu'à la fin juin 2013**. [Cliquez ici pour télécharger le programme](#).

En attendant de vous y accueillir, toute l'équipe de **CE Services** se tient à votre disposition en cette période de préparatifs de Noël.

A très bientôt donc, et ensemble nous répondrons aux attentes des salariés de vos entreprises.

Véronique BERSON

Rendez-vous

➔ **Le 07 février 2013**

Matinée Club

Thème : La discrimination syndicale.

JENNY - Paris

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou contact@ceservices.fr

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Le délit d'entrave
- Les mises à pied
- Planifiez votre formation pour l'année 2013 !

Flash

A quel moment et pourquoi saisir le conseil de prud'hommes ?

CE Services a animé une matinée **Club des Abonnés CE Services** le 15 novembre dernier sur le thème « A quel moment et pourquoi saisir le conseil de

Cette matinée a réuni près de 30 élus de comité d'entreprise.

Si vous êtes confronté à cette problématique au sein de votre CE, notre équipe de consultants est à votre disposition pour répondre à vos questions et vous accompagner pour mettre en place la démarche et trouver les solutions adéquates.

Contactez-nous au 01 42 77 41 43 ou par courriel contact@ceservices.fr

Veille jurisprudentielle

Comité d'entreprise

Représentant Syndical au CE : les nouvelles précisions

Exiger deux élus au CE pour permettre à un syndicat de désigner un RS au CE n'est pas contraire à la CESDH (article 11 : liberté d'association et Article 14 : interdiction discriminations). En effet, « *le choix du législateur de réserver aux seules organisations syndicales ayant des élus, la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ne méconnaît pas les exigences des articles susvisés de la Convention* »

Cette obligation ne peut être contournée par la voie de la négociation collective. L'article [L. 2324-2 du Code du travail](#) est donc d'ordre public absolu.

En cas de non-respect de cette condition, l'employeur est tenu de faire annuler le trouble en référé. A défaut, il devra continuer à convoquer le RS sous peine de commettre un délit d'entrave.

[soc. 24 octobre 2012, n° 11-16071 P](#)

[soc. 24 octobre 2012, n° 11-18885 P](#)

[soc. 24 octobre 2012, n° 11-20346 P](#)

[Soc. 24 octobre 2012, n° 11-25530 P](#)

Salarié protégé

Echéance du terme d'un CDD : autorisation de l'inspection du travail ?

L'autorisation de l'inspection du travail est toujours requise même si le CDD a été rompu en raison de l'arrivée du terme et n'a donc pas été renouvelé. En effet, selon l'article L. 2421-8 du Code du travail, « L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme. L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat. »

[soc. 23 octobre 2012, n° 11-19210 P](#)

Réintégration et refus du poste proposé

Lorsqu'une autorisation de licenciement est annulée, le salarié protégé a droit d'être réintégré dans son poste. Si celui-ci n'existe plus, l'employeur est tenu de lui en proposer un équivalent. Le refus de cette proposition, « qui est susceptible de rendre impossible la poursuite du contrat de travail, peut constituer un motif de nature à justifier une autorisation de licenciement, s'il est invoqué par l'employeur ».

CE. 19 octobre 2012. 4ème et 5ème sous-sections réunies. n° 334588

Agenda

Remises des documents prévisionnels dans les entreprises avec un C.A. ≥ 18 M€ ou un effectif ≥ 300 salariés
[\(L. 232-2/-3 du Code de commerce\)](#)

« Dans les sociétés anonymes, les documents visés à l'article L. 232-2 sont analysés dans des rapports écrits sur l'évolution de la société, établis par le conseil d'administration ou le directoire. Les documents et rapports sont communiqués simultanément au conseil de surveillance, au commissaire aux comptes et au comité d'entreprise.

En cas de non-observation des dispositions de l'article L. 232-2 et de l'alinéa précédent, ou si les informations données dans les rapports visés à l'alinéa précédent appellent des observations de sa part, le commissaire aux comptes le signale dans un rapport au conseil d'administration ou au directoire, selon le cas. Le rapport du commissaire aux comptes est communiqué simultanément au comité d'entreprise. Il est donné connaissance de ce rapport à la prochaine assemblée générale. »

Droit syndical

Désignation du RSS : modification des statuts du syndicat

Pour pouvoir désigner un représentant de la section syndicale (RSS), le syndicat doit être constitué depuis au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise ([L. 2142-1 du Code du travail](#)). Si le syndicat change ses statuts, cela n'a pas d'impact sur l'ancienneté acquise depuis leur dépôt initial.

[soc. 14 novembre 2012, n° 12-14780 P](#)

[soc. 14 novembre 2012, n° 11-20391 P](#)

Négociation collective

Périmètre désignation DS : dérogation par accord collectif

En principe, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui du CE ou du comité d'établissement. Toutefois, « un accord collectif peut en disposer autrement en prévoyant un périmètre plus restreint, peu important que cet accord ait été conclu avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 ».

[soc. 14 novembre 2012, n° 11-27490 P](#)

Du côté du droit individuel

Compensations du temps de trajet domicile-travail : les pouvoirs du juge

Si le temps de trajet domicile-travail ne constitue pas du temps de travail effectif, lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet, des compensations financières ou sous forme de repos doivent être prévues par accord collectif ou engagement unilatéral de l'employeur ([L. 3121-4 du Code du travail](#)). Pour la Cour de cassation, « en l'absence d'accord collectif ou d'engagement unilatéral de l'employeur, s'il appartient au juge de fixer le montant de la contrepartie due, il ne peut pour ce faire assimiler le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail à un temps de travail effectif ». Cette solution semble logique car ce temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

[soc. 14 novembre 2012, n° 11-18571 P](#)

« L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise ».

Chiffres utiles

- **Smic depuis le 1^{er} juillet 2012** : 9,40 euros bruts/heure
– 1 425,67 euros/mois (base 35 h semaine)

- **Bons d'achat CE 2012** : 5 % du plafond sécurité sociale 152 euros

- **Frais kilométriques** : barèmes fiscaux ([cliquez](#))

- **Minima conventionnel** : Contactez-nous et indiquez nous la convention collective applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne

- **Allocations chômage** ([cliquez](#))

Vrai/Faux

Les salariés ont un droit aux heures supplémentaires.

Faux

« Il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'heures supplémentaires sauf engagement de l'employeur vis à vis du salarié à lui en assurer l'exécution d'un certain nombre. » ([soc. 10 octobre 2012, n° 11-10455 P](#)).

Le délit d'entrave

Le délit d'entrave constitue une infraction pénale. Il est invoqué afin de sanctionner le comportement illicite de l'employeur. Le CE possède donc souvent dans son panel d'actions deux options qui peuvent bien sûr se cumuler. Par exemple, en l'absence de consultation sur le plan de formation, le CE pourra sanctionner cette omission par un délit d'entrave mais aussi obtenir en référé devant les juridictions civiles la suspension du projet jusqu'à consultation effective.

Les éléments constitutifs du délit d'entrave seront tout d'abord étudiés(I), les potentiels auteurs de l'infraction seront énumérées (II) et les sanctions applicables seront successivement étudiés.

I - Les éléments constitutifs du délit d'entrave

A l'instar de toute infraction, le délit d'entrave au CE est constitué d'un élément matériel et d'un élément intentionnel.

A - L'élément matériel

Il consiste en la violation des dispositions légales ou issues d'une convention collective étendue. Est ainsi sanctionnée toute entrave :

- à l'exercice du droit syndical (L. 2346-1 du Code du travail) ;

- à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions (L. 2316-1 du Code du travail) ;

- à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, à la libre désignation de leurs membres ou à leur fonctionnement régulier (L. 2328-1 du Code du travail);

- à l'obligation de constituer et réunir pour la première fois un comité de groupe, à la désignation

Documents joints - téléchargeables :

- [Guide comptable du CE 2012](#)
- [Circulaire du 18 octobre 2012 relative aux conditions d'accès et aux modalités de calcul du RSA des personnes exerçant une activité de volontaire](#)
- [Circulaire du 2 novembre 2012 relative aux emplois d'avenir](#)
- [Circulaire du 9 novembre 2012 relative à la médecine du travail](#)

Vous pouvez les télécharger et les classer ...car ils vous seront utiles !

CODE DU TRAVAIL

Besoin de plus d'information sur la jurisprudence...

au 01 42 77 41 43 ou à conseil@ceservices.fr !



des membres d'un comité de groupe ou au fonctionnement régulier de ce comité ([L. 2325-1 du Code du travail](#));

- à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen ou à la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation, à la libre désignation de leurs membres ou à leur fonctionnement régulier ([L. 2346-1 du Code du travail](#));

- à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société européenne mis en place ou non par accord, à la libre désignation de leurs membres ou à leur fonctionnement régulier ([L. 2355-1 du Code du travail](#));

- à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société coopérative européenne mis en place ou non par accord, à la libre désignation de leurs membres ou à leur fonctionnement régulier ([L. 2365-1 du Code du travail](#));

II - L'auteur de l'infraction

A - Le Chef d'entreprise

Il est personnellement responsable du non-respect des obligations édictée par le Code du travail. Le chef d'entreprise peut s'exonérer de sa responsabilité s'il a délégué ses pouvoirs à un tiers sauf lorsqu'il a personnellement participé à la réalisation de l'infraction ([crim. 20 mai 2003, n° 02-84307 P](#)).

B - Le responsable des ressources humaines

A partir du moment où le responsable du personnel a reçu une délégation de pouvoirs lui permettant de représenter l'employeur auprès du CE, il encourt une action pénale en cas de violation des dispositions légales ([crim. 16 septembre 2003, n° 02-86661 P](#)).

- à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité de la société issue de la fusion transfrontalière mis en place ou non par accord, à la libre désignation de leurs membres, ou à leur fonctionnement régulier ([L. 2375-1 du Code du travail](#)).

B - L'élément moral

Le délit d'entrave doit avoir un caractère intentionnel. Pour la chambre criminelle de la Cour de cassation, ce dernier découle du caractère volontaire de l'agissement illicite ([crim. 29 juin 1982, n° 81-93572 P](#)). Il ne faut pas rechercher le but poursuivi par l'auteur (le mobile) mais bien le caractère volontaire de l'action commise ([crim. 15 février 1994, n° 92-84088 P](#)). Ainsi, dans une affaire, ce caractère a été retenu après démonstration d'abstentions délibérées de ne pas délivrer de local aux membres du CE et de ne pas leur fournir d'informations nécessaires pour rendre un avis éclairé ([soc. 15 mai 2007, n° 06-84318 P](#)).

C - Autres cadres ou dirigeants

Même en l'absence de délégation de pouvoir, ces autres cadres ou dirigeants peuvent être reconnus coupable de délit d'entrave s'ils ont commis une faute personnelle ayant concouru à la réalisation de l'infraction. Ainsi, le fait pour un cadre de refuser de remettre une information nécessaire au fonctionnement du CE constitue un délit d'entrave ([crim. 18 novembre 1997, n° 96-80002 P](#)).

D - Autres salariés

Les élus au CE peuvent aussi être coupables de délit d'entrave. Ainsi, un élu qui engage une dépense contre ou sans l'avis de la majorité des titulaires est nécessairement coupable de cette infraction ([crim. 4 novembre 1988, n° 87-91705 P](#)).

Des salariés ordinaires ont été reconnus coupables de délit d'entrave pour avoir empêché un délégué syndical d'entrer dans les locaux de l'entreprise alors que ce dernier avait été réintégré à la suite d'un licenciement nul ([crim. 9 décembre 1986, n° 86-90552 P](#)).

Antoine SCHMIDT

III - Sanctions

A – Sanctions pénales

Procédure

- Plainte simple ([article 40 CPP](#))

La victime de l'infraction peut saisir le procureur par voie de lettre. Celui-ci peut alors classer l'affaire sans suite, procéder à une enquête ou citer directement la personne poursuivie à comparaître devant le tribunal correctionnel.

Il faut alors mandater un élu d'envoyer cette lettre. Le point doit donc avoir été mis à l'ordre du jour mettant le CE en mesure de discuter de la mesure envisagée ([crim. 5 septembre 2006, n° 05-85895 P](#)). Toutefois si l'action judiciaire est en relation avec une consultation déjà mise à l'ordre du jour, il n'y a pas lieu de mentionner l'action judiciaire à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Cette voie n'est pas à privilégier car elle a souvent peu de chances d'aboutir.

- Plainte avec constitution de partie civile ([article 85 CPP](#))

« Toute personne qui se prétend lésée par un crime ou un délit peut en portant plainte se constituer partie civile ... Toutefois, la plainte avec constitution de partie civile n'est recevable qu'à condition que la personne justifie soit que le procureur de la République lui a fait connaître, à la suite d'une plainte déposée devant lui ou un service de police judiciaire, qu'il n'engagera pas lui-même des poursuites, soit qu'un délai de trois mois s'est écoulé depuis qu'elle a déposé plainte devant ce magistrat, contre récépissé ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou depuis qu'elle a adressé, selon les mêmes modalités, copie à ce magistrat de sa plainte déposée devant un service de police judiciaire ».

Pour pouvoir se constituer partie civile, il faut donc avoir au préalable déposé une plainte simple (v. supra) qui aura été classée sans suite par le procureur.

Cette procédure est donc utile pour combler l'inertie du procureur de la République.

- Citation directe ([article 550 CPP](#))

Le CE peut aussi faire citer directement par exploit d'huissier les auteurs présumés du délit devant le tribunal correctionnel.

« La citation énonce le fait poursuivi et vise le texte de la loi qui le réprime. Elle indique le tribunal saisi, le lieu, l'heure et la date de l'audience, et précise la qualité de prévenu, de civilement responsable, ou de témoin de la personne citée. Si elle est délivrée à la requête de la partie civile, elle mentionne, s'il s'agit d'une personne physique, ses nom, prénoms, profession et domicile réel ou élu et, s'il s'agit d'une personne morale, sa forme, sa dénomination, son siège social et l'organe qui la représente légalement. »

Elle est assez efficace et rapide mais naturellement plus coûteuse puisqu'il faut passer par un acte d'huissier.

La citation délivrée à un témoin doit en outre mentionner que la non-comparution, le refus de témoigner et le faux témoignage sont punis par la loi.

- Intervention de l'inspecteur du travail

Le procureur de la République peut engager des poursuites en se fondant sur des procès-verbaux établis par l'inspecteur du travail. Ses procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire. Ce fonctionnaire est en effet chargé de surveiller la bonne application des normes légales, réglementaires et conventionnelles dans l'entreprise ([L. 8112-1 du Code du travail](#)).

Prescription

En droit pénal, les délits se prescrivent en trois ans ([article 8 CPP](#)).

La prescription du délit d'entrave court à compter de la commission de l'infraction ([crim. 26 avril 1988, n° 86-93566 P](#)). Si c'est une omission, elle commence au jour où l'employeur aurait dû consulter le CE.

Il existe une exception en matière de refus de réintégration du salarié protégé. Dans ce cas, l'infraction est continue. Par conséquent, le délit d'entrave se poursuit jusqu'au jour de la réintégration ([crim. 23 avril 1970, n° 60-90230 P](#)), peu importe que le délai légal de protection soit dépassé ([crim. 26 juin 1979, n° 73-93955 P](#)).

Les procès-verbaux établis par l'inspecteur du travail interrompent la prescription ([crim. 17 décembre 1991, n° 90-84813 P](#)).

Tribunal compétent

Le tribunal compétent est le tribunal du lieu de commission de l'infraction ou de domicile du prévenu. « le délit est réputé commis au lieu où l'obligation d'information aurait dû recevoir exécution, soit au siège social du comité » ([crim. 13 janvier 1998, n° 96-81475 P](#)).

Le juge répressif n'est pas tenu d'attendre l'issue d'autres procédures pour rendre sa décision ([crim. 15 février 1994, n° 92-84088 P](#)).

Preuve ([article 427 CPP](#))

En matière pénale, la preuve est libre. De facto, le délit d'entrave peut être prouvé par tout moyen et pas uniquement par des procès-verbaux.

Peines (L.2328-1 du Code du travail)

Le fait d'entraver la mise en place ou le fonctionnement d'un comité d'entreprise est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende. En cas de récidive, cette peine est doublée. Pour les personnes morales, l'amende s'élève à 18750 euros (article 131-41 du Code pénal).

Cette peine est souvent applicable en matière de délit d'entrave même si, dans certains cas, elle peut être plus ou moins élevée.

B – Action civile

Les personnes civiles ou morales qui peuvent prouver un préjudice direct résultant de l'infraction sont habilitées à se constituer partie civile et à ce titre obtenir des dommages et intérêts.

Les différentes entraves

- Entrave au comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, victime d'un délit d'entrave, est fondé à obtenir réparation du préjudice en découlant ([crim. 29 mars 1973, n° 72-90784 P](#)).

Cela n'est pas le cas du président du CE, qui ne peut invoquer un préjudice personnel découlant de l'infraction et qui n'a pas été mandaté par les autres membres du CE pour représenter ce dernier en justice ([crim. 26 mai 1998, n° 97-80079 P](#)). Il en va de même pour le directeur des relations humaines ([CA Paris, 13 avril 1992, n° 91-6029, 11ème Chambre](#)).

L'action du syndicat est aussi recevable sur le fondement d'un préjudice subi par la profession ([crim. 4 mai 1974, n° 70-91862 P](#)). Elle n'est en revanche pas admise quand elle est instiguée par les délégués syndicaux car ils ne subissent pas de dommage direct ([crim. 8 novembre 1984, n° 83-93094 P](#)). La même solution a été retenue concernant l'action du représentant syndical ([crim. 28 octobre 1980, n° 80-90717 P](#)) ou du salarié ([crim. 18 décembre 1990, n° 89-80333 D](#)).

- Entrave au délégué du personnel

Mis à part les délégués du personnel, les syndicats sont fondés à agir en cas d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel ([crim. 26 mai 2009, n° 08-82979 D](#)).

- Entrave au droit syndical

Dans ce cas, le délégué syndical est naturellement apte à exercer toute action à réparer le dommage causé à son statut, l'employeur l'ayant empêché de circuler librement dans l'entreprise à la suite d'une mise à pied prononcée à titre conservatoire ([crim. 30 octobre 2006, n° 05-86380 P](#)).

Procédure

Une fois l'action intentée devant la juridiction civile, le demandeur ne peut la porter devant la juridiction répressive sauf si elle a été saisie par le ministère public avant qu'un jugement sur le fond n'ait été rendu par la juridiction civile ([article 5 CPP](#)). Cela suppose une identité de parties, d'objet et de cause ([crim. 3 avril 2007, n° 06-86748 P](#)).

En cas du seul appel de la partie civile, la juridiction répressive est tout de même tenue de statuer sur l'action civile ([crim. 13 avril 1992, n° 91-84616 P](#)).

Antoine SCHMIDT

Les mises à pied

La mise à pied était depuis le XVe siècle la punition infligée à un cavalier en le destituant de son cheval pendant plusieurs jours ou semaines ; situation humiliante d'autant qu'il se voyait attribuer les tâches les plus ingrates. Ce n'est toutefois qu'au XIXe siècle que l'expression est entrée dans le langage courant et notamment dans le domaine du travail. (Source : <http://www.les-expressions.com/resultats.php?tid=30>)

Le droit du travail connaît deux types de mise à pied, disciplinaire ou conservatoire. Des règles particulières sont applicables à la mise à pied d'un représentant du personnel.

1) La mise à pied disciplinaire

Il s'agit d'une sanction disciplinaire.

Comme toute sanction disciplinaire à l'exception des avertissements, elle ne peut être infligée au salarié qu'après convocation à entretien préalable au cours duquel l'employeur informe précisément le salarié des griefs à son encontre et recueille ses explications.

Contrairement aux dispositions relatives l'entretien préalable au licenciement prévoyant un délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien, le code du travail ne fixe aucun délai minimum entre la convocation et l'entretien lorsqu'il s'agit d'une sanction disciplinaire.

Dans le silence des textes le juge apprécie au cas par cas et vérifie que le délai dont a disposé le salarié a été suffisant pour lui permettre de s'organiser et notamment de se faire assister lors de l'entretien. Un délai de 45 minutes a été jugé est insuffisant. [Cass. soc. 12 décembre 1983 n° 81-41768 \(P\).](#)

Suggestion : au moment de sa consultation pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise, le CE peut proposer à l'employeur d'intégrer une clause fixant un délai minimum entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même. 5 jours par exemple.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé. [\(Article L 1332-2\)](#)

Pour pouvoir être valable, la mise à pied doit non seulement figurer dans la liste des sanctions prévue par le règlement intérieur de l'entreprise, mais il faut en outre que sa durée maximale soit indiquée. [Cass. soc. 26 octobre 2010 n°09-42740 \(PBRI\)](#)

A défaut, la mise à pied est illicite et le salarié peut la faire annuler en saisissant le Conseil de Prud'hommes. En principe privé de sa rémunération pendant cette exclusion temporaire de l'entreprise que constitue la mise à pied disciplinaire, il percevra la rémunération dont il a été indûment privé.

2) La mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais constitue généralement le prélude à un licenciement pour faute grave.

Il s'agit d'une mesure de protection des intérêts de l'entreprise consistant en l'éviction du salarié de l'entreprise pendant la durée nécessaire à l'accomplissement des formalités liées à la procédure de licenciement.

« La faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ». [Cass. soc. 27 septembre 2007 n° 06-43867 \(P\)](#)

N'étant pas une sanction, le prononcé de la mise à pied conservatoire n'est entouré d'aucun formalisme. Ni entretien préalable, ni notification écrite ne sont obligatoires. Il peut être judicieux, pour le salarié, de demander un écrit pour ne pas se voir reprocher, quelques jours plus tard, une absence injustifiée.

Lorsque la mise à pied conservatoire est notifiée par écrit, le courrier peut ne pas comporter l'indication du mot « conservatoire ». Seuls les termes mise à pied sont utilisés sans qu'il soit fait référence à l'éventualité d'un licenciement pour les mêmes faits.

Dans ce cas de figure, il n'est pas rare que les juges considèrent qu'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, ce qui aura pour conséquence, en application du principe selon lequel un même fait fautif ne peut être sanctionné deux fois, de rendre illicite le licenciement prononcé subséquent. Par exemple : [Cass. soc. 21 juin 2006 n° 04-45795](#)

En revanche, si l'employeur engage simultanément ou dans un délai très bref une procédure de licenciement, les juges retiennent généralement que la mise à pied est conservatoire.

« Justifie sa décision la cour d'appel ayant retenu que la mesure de mise à pied notifiée au salarié le jour de sa convocation à l'entretien préalable à son licenciement, à l'issue du congé dont il bénéficiait et dans l'attente du résultat de la procédure disciplinaire, revêtait un caractère conservatoire ». [Cass. soc. 4 octobre 2011 n° 10-18862 \(PB\)](#)

En revanche, « la cour d'appel ayant relevé que la suspension du contrat de travail du salarié par l'employeur n'avait pas été suivie immédiatement de l'engagement d'une procédure de licenciement a pu décider que cette décision avait le caractère d'une mise à pied disciplinaire ». [Cass. soc. 23 mai 2012 n° 11-14500](#)

Dans cette affaire, un technico-commercial avait fait l'objet d'une suspension administrative du permis de conduire d'une durée de 6 mois pour conduite en état d'ivresse et excès de vitesse. L'employeur lui avait notifié la suspension de son contrat de travail, dans l'attente de la décision à intervenir du tribunal correctionnel. Une fois la décision judiciaire intervenue (8 mois de suspension de permis + deux amendes), l'employeur avait convoqué le salarié à un licenciement pour faute grave. Beaucoup trop tard aux yeux des juges.

Même si mise à pied conservatoire il y a, la sanction ne sera pas forcément un licenciement pour faute grave. L'enquête diligentée par l'employeur, les éléments d'explication apportés par le salarié au cours de l'entretien préalable pourront conduire l'employeur à abandonner toute sanction ou à sanctionner moins lourdement.

Il est même possible à l'employeur de transformer une mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire dans la limite de la durée maximale prévue par le règlement intérieur.

« L'employeur, qui a mis à pied un salarié délégué du personnel à titre conservatoire et l'a convoqué à un entretien préalable à un licenciement, peut renoncer au licenciement et prononcer une sanction moindre. Lorsque cette sanction est une mise à pied disciplinaire, la durée de la mise à pied conservatoire s'impute sur la durée de la mise à pied disciplinaire ». [Cass. soc. 5 juillet 2006 n° 03-46361 \(PB\)](#)

Si la mise à pied conservatoire est suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié est privé de la rémunération correspondant à la durée de la mise à pied. Mais, le fait que l'employeur ait maintenu la rémunération du salarié pendant la mise à pied conservatoire ne le prive pas pour autant de la possibilité d'invoquer la faute grave. (Par exemple : [Cass. soc. 17 janvier 2001 n° 97-40288](#))

En revanche, si l'employeur renonce à licencier ou licencie pour une faute constituant une cause réelle et sérieuse, la rémunération correspondant à la durée de la mise à pied doit être versée au salarié.

A noter que « le refus par un salarié d'exécuter une mise à pied conservatoire ne peut le priver du paiement du salaire correspondant à la durée de celle-ci que si son comportement antérieur est de nature à justifier une telle mesure en ce qu'il caractérise une faute grave ». [Cass. soc. 3 décembre 2002 n° 00-44080](#)

Enfin, si la mise à pied ne revêt pas en elle-même un caractère vexatoire, le salarié pourra obtenir des dommages et intérêts pour préjudice moral en fonction des circonstances dans lesquelles l'employeur lui fait subir une telle mesure.

Justifie sa décision la cour d'appel ayant condamné l'employeur à des dommages-intérêts pour mise en œuvre fautive d'une mise à pied conservatoire après avoir relevé que cette mesure, prononcée à l'encontre d'un salarié au passé sans tache, dévoué à la société depuis 22 ans, était intervenue dans des conditions particulièrement stigmatisantes et ne se justifiait nullement. [Cass. soc. 6 janvier 2010 n° 08-44218](#)

En l'espèce, dans une histoire de vol l'employeur avait effectué une enquête immédiate en retenant les protagonistes de l'affaire dans un bureau pour comprendre la genèse et le processus exact des événements. Cet incident était survenu de manière publique, les interrogatoires avaient été effectués de façon insuffisamment discrète puisque des collègues avaient vu les protagonistes retenus dans un bureau gardé par un agent de sécurité pendant plus d'une heure ce qui avait contribué aux rumeurs de vol.

L'intéressé ne s'était pas remis des circonstances particulièrement vexatoires de cette mise à pied de 9 jours à l'issue de laquelle l'employeur avait d'ailleurs décidé de ne prononcer aucune sanction à son encontre : mis en arrêt de travail pour une dépression nerveuse prise en charge au titre de la législation professionnelle, il fut, à l'issue de cet arrêt, déclaré par le médecin du travail inapte à tous postes dans l'entreprise et licencié pour impossibilité de reclassement.

3) La mise à pied des représentants du personnel

Qu'elle soit disciplinaire ou conservatoire, la mise à pied ne suspend pas le mandat d'un représentant du personnel. [Cass.soc. 23 juin 1999 n° 97-41121 \(P\)](#) et [Cass.soc. 2 mars 2004 n° 02-16554 \(P\)](#)

Le représentant du personnel mis à pied peut, par conséquent, exercer son mandat. L'employeur qui, par exemple, fait expulser un délégué syndical se rendant sur le lieu de travail dans le cadre de son mandat s'expose à des poursuites pour délit d'entrave

[Cass. crim. 11 septembre 2007 n° 06-82410 \(P\)](#)

Le code du travail prévoit le respect de délais particuliers lorsque l'employeur met à pied un représentant du personnel.

A - Pour les délégués syndicaux, salariés mandatés et conseillers du salarié

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement. Suite à cet entretien, il doit faire parvenir sa demande d'autorisation de licencier à l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 H à compter de sa prise d'effet. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. ([Article L 2421-1](#))

L'inspecteur doit se prononcer dans les 8 jours de sa saisine. ([Article R 2421-4](#))

B - Pour les DP, membres élus du CE, RS au CE et membres élus du CHSCT

Le CE doit alors se prononcer dans les 10 jours qui suivent la mise à pied. La demande de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail au plus tard dans les 48 H suivant la délibération du CE.

L'inspecteur du travail statue dans les 8 jours à compter de la demande. ([Article R 2124-14](#))

Claude ROUAT

Planifiez votre formation pour 2013 !



Vous êtes élu au CE, au CHSCT, vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE. Votre rémunération sera maintenue.

Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris – N'hésitez pas à nous interroger pour la Province et le second semestre 2012

Formation CE (de 2 à 5 jours)

- ✓ du lundi 3 au vendredi 7 décembre 2012
- ✓ du lundi 28 janvier au vendredi 1^{er} février 2013
- ✓ du lundi 25 au vendredi 29 mars 2013
- ✓ du lundi 3 juin au vendredi 7 juin 2013

Participation partielle possible : 2 ou 3 premiers jours ou 2 derniers jours

Formation CHSCT 3 jours

- ✓ du mercredi 9 au vendredi 11 janvier 2013
- ✓ du mercredi 13 au vendredi 15 février 2013
- ✓ du mercredi 22 au vendredi 24 mai 2013

Formation CHSCT 5 jours

- ✓ du lundi 10 au vendredi 14 décembre 2012
- ✓ du lundi 4 au vendredi 8 février 2013
- ✓ du lundi 8 avril au vendredi 12 avril 2013
- ✓ du lundi 17 juin au vendredi 21 juin 2013

Formations intra-entreprise dans les locaux de votre entreprise (France entière) ou dans des locaux fournis par nos soins.

- ✓ **Formation sur mesure**, proposée sur la durée de votre choix (de 1 à 5 jours)
France entière - Le programme personnalisé sera établi selon votre demande et vos besoins...

CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes :

- Préparer les élections professionnelles après la loi du 20 août 2008
- Les Risques Psychosociaux
- Restructuration et licenciements économiques
- La formation professionnelle et les obligations de l'employeur
- Techniques de négociation et conduite de réunion
- La prévoyance-santé dans l'entreprise
- Le droit disciplinaire dans l'entreprise
- Comment négocier la GPEC dans l'entreprise ?
- Epargne salariale-participation-intéressement...

Mais aussi les formations CE et CHSCT complètes ou en modules de 2 ou 3 jours et tout autre thème en fonction de vos besoins sur la France entière.

CE Services forme de nombreux élus chaque année tous secteurs confondus et dispose des agréments nécessaires à l'organisation de ces formations.

Vous êtes élu(e) au Comité d'entreprise ?

En application de l'article [L2325-44](#) du code du travail, les membres titulaires du comité bénéficient d'un droit à la formation économique de 5 jours. Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non.

Financement

- Rémunération maintenue par l'employeur pendant la formation
- Formation à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement
- Frais de séjour et de déplacement à la charge du comité sur son budget de fonctionnement (0,2)

Vous êtes membre d'un CHSCT ?

Les articles [L4614-14](#), [L4614-15](#) et [L4523-10](#) du code du travail disposent que, dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article [L2325-44](#).

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est fixée à trois jours (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Financement

- La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.



Je souhaite des informations sur les prestations de CE Services, voici mes coordonnées :

Nom : _____ Prénom : _____

Secteur d'activité : _____

Entreprise : _____

Courriel personnel : _____ Tél personnel : _____