NEWSLETTER

AVOCATS VMA

AVOCATSVMA.FR

CONSEILLER-DÉFENDRE-FORMER

FEVRIER 2024

FOCUS SUR L'AIDE JURIDIQUE QUE PEUVENT APPORTER LES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES À LEURS MEMBRES ET AUX SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Un arrêt récent de la cour d'appel de Versailles du 21 septembre 2023 (n° 21/0364) donne l'occasion de rappeler les règles à respecter lorsque le CSE souhaite aider financièrement leurs membres ou les salariés à régler les honoraires de leur avocat dans le cadre de conseils juridiques ou de contentieux judiciaires.

Il ne viendrait à l'idée de personne de considérer comme incongru qu'un chef d'entreprise recourt aux services de professionnels du chiffre (experts-comptables) ou du droit (cabinets d'avocats), pour résoudre les difficultés comptables, financières ou juridiques qui jalonnent la vie de leur entreprise. Il est tout aussi évident et admis que les CSE disposent de la possibilité de s'adjoindre les services d'experts du chiffre (experts-comptables) ou du droit, c'est-à-dire de cabinets d'avocats.

Il est en revanche beaucoup moins connu que les membres du CSE ainsi que tous les salariés de l'entreprise puissent bénéficier d'une aide financière de leur CSE pour pouvoir bénéficier des services d'un avocat, quelle que soit la nature des difficultés juridiques rencontrées. Pour autant, les modalités d'octroi d'une aide financière du CSE ne peuvent être octroyées à tel ou tel salarié de manière plus ou moins discrétionnaire, ce que rappelle à un CSE la Cour d'appel de VERSAILLES dans l'arrêt précité (même si certains de ses attendus sont manifestement erronés).

Ainsi, des clarifications sont nécessaires :

Concernant les membres du CSE : ils peuvent bénéficier individuellement dans l'exercice de leur mandat des prestations d'un cabinet d'avocat dont les honoraires seront imputés sur le budget de fonctionnement (vote à la majorité) pour la prise en charge :

- De la formation économique obligatoire (3 à 5 jours) à chaque début de mandat (cette formation peut être étendue par un vote majoritaire du CSE aux suppléants et délégués syndicaux) ;
- De toute autre formation non obligatoire mais parfois indispensable entrant dans le cadre de leurs prérogatives : par ex. ayant pour thème le harcèlement moral et sexuel, les lanceurs d'alerte et droits d'alerte, les discriminations, l'élaboration du DUERP, le droit disciplinaire, le droit du licenciement économique ou personnel, le droit des accidents et maladies professionnels, la prise de parole en réunion CSE ou en public, etc. ;
- De tous les litiges liés à l'exercice de leur mandat qui se manifestent par des entraves, pressions à raison de leur mandat, des discriminations, des faits de harcèlement moral etc.. Il s'agit là d'une véritable protection que peut leur assurer un cabinet d'avocats.

Concernant l'ensemble des salariés: ils peuvent bénéficier d'une assistance d'un cabinet d'avocats dont les honoraires seront pris en charge par le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) dans les conditions suivantes :

- Au titre de prêts sans intérêts ou de « secours ou dons exceptionnels (R.2312-35 1°du CT) » : le CSE peut octroyer des aides financières attribuées de façon exceptionnelle en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt (frais d'obsèques, handicap d'un enfant, dépenses liées à la survenance d'une maladie…), mais aussi pour obtenir des conseils juridiques et régler les honoraires d'avocats (ou d'huissiers). Dans ce cas, le CSE doit voter la mise en place de ces aides ou les faire inscrire dans le règlement intérieur du CSE en déterminant des critères objectifs d'octroi (les cas ouvrant droit au secours, la forme du secours, son montant et ses critères de modulation éventuels…). Ainsi, il a été jugé que des dons exceptionnels peuvent être accordés à des salariés ou anciens salariés contestant leur licenciement collectif pour motif économique devant le conseil de prud'hommes (Cass. soc. 26 janvier 1999, 97-10.522, PB) ;

- Au titre d'une convention de partenariat conclu entre le CSE et le cabinet d'avocats : le CSE peut également permettre aux salariés d'accéder aux conseils d'un cabinet d'avocats. Cette convention est assise sur le budget des ASC que ce soit pour toute question juridique relevant du travail ou purement privée (TGI PARIS 4 juin 2013, n° 12/05394).

DERNIÈRES ACTUALITÉS

TÉMOIGNAGE ANONYME EN DROIT DU TRAVAIL CONGÉS PAYÉS

- Témoignage anonyme en droit du travail

Le juge peut prendre en considération un ou des témoignage(s) anonymisé(s), c'est-à-dire dont l'identité de leur(s) auteur(s) est connue de l'employeur mais est masquée afin de le(s) protéger – à la condition qu'il(s) soi(en)t corroboré(s) par d'autres éléments permettant d'en apprécier la crédibilité et la pertinence. A contrario, le juge ne peut fonder sa conviction sur ce(s) seul(s) témognage(s) anonyme(s). (Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-20.308 ; Cass. Soc., 19 avril 2023 ; n°21-20.310).

- Congés payés :

Les dispositions du Code du travail relatives au droit à congés payés en cas de maladie ont été jugées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel (Cons. const. QPC 08 février 2024, n°2023-1079).
Ces dispositions demeurent toutefois contraires au droit européen comme l'a très récemment indiqué la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre 2023 (Cf. sur ce point notre Newsletter de novembre 2023).

Il revient dès lors au législateur de clarifier la situation (prescription, durée maximale de report,…), étant précisé que lors de son audition devant le Conseil constitutionnel, le représentant du Premier ministre a indiqué que le Gouvernement envisageait « de limiter le quantum à quatre semaines de congés payés dans le respect du principe d'égalité ».
Affaire à suivre, donc.

CABINET DE PARIS
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

CABINET DE NORMANDIE
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS

@ CONTACT@AVOCATSVMA.FR
02.32.40.48.01
WWW.AVOCATSVMA.FR