



LETTRE
D'INFORMATION

FEVRIER 2025

Un élu cadre doit siéger à la CSSCT en présence d'un collègue « cadres » lors de l'élection du CSE

Dans cette affaire, les élections d'un CSE d'établissement s'étaient déroulées avec 3 collèges électoraux : ouvriers et employés (1er collège), techniciens et agents de maîtrise et ingénieurs (2è collège) et cadres (3è collège). 4 membres doivent composer la CSSCT de ce CSE. Suite au vote du CSE, aucun de ces derniers n'est issu du 3è collège. Le syndicat CFE-CGC et deux élus cadres saisissent d'abord le tribunal judiciaire pour faire annuler cette désignation, puis la Cour de cassation.

L'article L. 2315-39 du code du travail prévoit que la CSSCT doit comprendre au minimum 3 membres représentants du personnel, « dont au moins 1 représentant du 2è collège, ou le cas échéant du 3è collège » (c. trav. art. L. 2315-39). Pour le tribunal judiciaire, le législateur n'y indique pas clairement qu'un siège doit être réservé au 3è collège lorsqu'il existe, et laisse une alternative entre les 2è et 3è collèges.

Ce n'est toutefois pas la position de la Cour de cassation : un élu cadre doit siéger à la CSSCT en présence d'un 3è collège. Le CSE a donc l'obligation de désigner un élu issu du collège cadres lorsque ce 3è collège existe. Elle garantit ainsi une représentation des cadres au sein de la CSSCT lorsqu'ils sont également représentés au sein du CSE dans un 3è collège spécifique.

Cass. soc. 26 février 2025, n° 24-12295 FB

Précisions sur la procédure d'alerte « danger grave et imminent »

Lorsqu'un élu du CSE déclenche une alerte en cas de danger grave et imminent, le code du travail prévoit une procédure en plusieurs étapes (c. trav. art. L. 4131-2 et suivants). Une enquête conjointe doit avoir lieu et, en cas de divergence, le CSE est réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas 24 h. L'employeur en informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail. Celui-ci peut soit déclencher une mise en demeure, soit saisir le juge des référés pour ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque (tribunal judiciaire).

La question posée dans cette affaire est de savoir si saisir le juge est du seul ressort de l'inspecteur du travail ou si cela peut être à l'origine des représentants du personnel, voir des syndicats. Pour la Cour de cassation, dans le cadre d'une alerte lancée par un membre du CHSCT, seul l'inspecteur du travail peut saisir le juge en cas de désaccord entre l'employeur et l'instance. Cette décision est transposable au CSE.

Cass. avis 12 février 2025, B. avis n° 15003

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

Nouvel arrêt de travail après le constat d'inaptitude : le salarié peut-il prétendre au maintien de salaire ?

En cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, si à l'issue d'un délai d'un mois le salarié n'est pas reclassé ou licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail (c. trav. art. L. 1226-4 et L. 1226-11). Pendant ce délai d'un mois, si l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié a droit à une indemnisation de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. L. 433-1). Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le salarié en arrêt de travail perçoit en pratique les IJSS complétée, le cas échéant, du maintien total ou partiel de l'employeur. A défaut d'arrêt de travail, le salarié n'est ni indemnisé ni rémunéré.

Dans cette affaire, un salarié a été à plusieurs reprises en arrêt de travail pour maladie non professionnelle (trois arrêts de travail). Entre les deux derniers arrêts, le médecin du travail rend un avis d'inaptitude précisant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Le salarié est ensuite licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le salarié demande alors le maintien de salaire conventionnel au titre de son arrêt maladie. Pour l'employeur, toutefois, la déclaration d'inaptitude fait passer le salarié sous le régime de l'inaptitude : les dispositions relatives au maintien de salaire conventionnel ne trouvent donc plus à s'appliquer. Sa seule obligation est alors de reprendre le versement de la rémunération un mois après la déclaration d'inaptitude.

Se pose alors la question de savoir comment indemniser le salarié lorsque ce dernier délivre un nouvel arrêt de travail après un constat d'inaptitude d'origine non professionnelle : a-t-il droit au maintien de salaire par l'employeur ou faut-il appliquer le régime de l'inaptitude. Pour la Cour de cassation, la suspension du contrat a pris fin à la date de la visite de reprise constatant l'inaptitude. A compter de cette date, le salarié est sous le régime de l'inaptitude et la délivrance d'un nouvel arrêt de travail au salarié déclaré inapte n'ouvre pas une nouvelle période de suspension du contrat ouvrant droit au maintien de salaire.

Cass. soc. 29 janvier 2025, n° 23-18585 FD

L'actualité sociale en bref...

- **Mise en ligne par l'URSSAF du guide à destination des CSE pour 2025** : les seuils d'exonération y sont mis à jour. Le guide rappelle notamment, comme dans sa dernière version de novembre 2024, qu'il est interdit de réserver les prestations du CSE aux salariés en fonction de critères d'ancienneté. Les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier leurs critères de versement et se mettre en conformité. En cas de contrôle, il sera demandé au CSE de se mettre en conformité pour l'avenir ;

- **Activités sociales et culturelles (ASC)** : l'employeur qui fait des économies sur une activité sociale qu'il a gardé en gestion doit les reverser au CSE au regard du monopole de l'instance en la matière. La somme à reverser au CSE est basée sur le calcul prévu pour déterminer le budget des ASC, conformément aux dispositions supplétives prévues à l'article L. 2312-81 du code du travail. Le CSE est ensuite libre de les affecter à d'autres activités (CA Versailles, 6 févr. 2025, n° 23/02213) ;

- **Dons de jours de repos aux associations reconnues d'utilité publique et autres organismes d'intérêt général** : mis en place par une loi d'avril 2024, le dispositif est désormais applicable avec la publication du décret. Le salarié peut renoncer jusqu'à trois jours ouvrables par an et pour la fraction excédant les 24 jours ouvrables (4 semaines) de congé. Réalisé avec l'accord de l'employeur et sans contrepartie pour le salarié, les jours de repos donnés sont convertis en unités monétaires versées par l'employeur à l'organisme bénéficiaire (montant égal à la rémunération que le salarié aurait perçue) ;

- **IJSS maladie** : le décret ramenant de 1,8 à 1,4 SMIC la limite du salaire plafond pris en compte pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale de maladie est paru le 21 février et s'appliquera aux IJSS à partir du 1er avril 2025. Cette mesure entraînera une baisse de l'indemnisation de la sécurité sociale, compensée par les employeurs en cas de maintien de salaire et les salariés avec les dispositifs en matière de prévoyance.