

Le CSE peut-il imposer une condition d'ancienneté dans l'attribution des œuvres sociales et culturelles ?

La question de l'ancienneté dans l'attribution des [œuvres sociales et culturelles](#) (ASC) est un sujet ancien, qui revient de façon récurrente dans l'actualité. Une réponse ministérielle de 2014 semblait avoir définitivement clos le sujet, en estimant que le critère d'ancienneté était discriminatoire.

L'URSSAF dans son dernier [guide pratique du Comité social et économique \(CSE\)](#) se positionne clairement, sur la possibilité de mettre en place une condition d'ancienneté. Il s'agit d'une évolution importante de la doctrine, qu'il convient d'analyser.

Définition d'une œuvre sociale et culturelle

Définir une œuvre sociale et culturelle n'est pas simple. La loi est peu précise. Au fil du temps, la jurisprudence a dégagé un certain nombre de principes.

Principe fondamental : les œuvres sociales et culturelles sont des activités ou actions non obligatoires, non rémunératoires, menées en faveur des salariés et de

leur famille en vue de l'amélioration de leurs conditions de vie.

La Cour de cassation a complété cette définition : **l'œuvre doit être non obligatoire, non discriminatoire et concourir à l'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel.**

Tout ce qui incombe légalement à l'employeur en matière sociale échappe à la gestion du comité social et économique et ne peut être qualifié d'activité sociale et culturelle.

Qui peut bénéficier des œuvres sociales et culturelles ?

Le Code du travail précise que le CSE doit réserver les activités sociales et culturelles « **prioritairement** » au bénéfice des salariés, de leur famille et **aux stagiaires** ([C. trav., art. L. 2312-78](#)).

Les activités sociales et culturelles doivent bénéficier à tous les salariés, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou à durée

Éditorial

2022, année de tous les défis

Pouvoir d'achat, réforme des retraites, emploi, inflation, système de santé, écologie, guerre en Ukraine, récession économique annoncée, déficits publics colossaux, etc...

Le « nouveau » Président de la République devra faire face dans les mois à venir, à de multiples défis.

Nombreux sont ceux qui prédisent une explosion sociale à la rentrée de septembre.

A voir...

Nous traversons une époque morose et désenchantée qui laisse peu d'illusions, sur les moyens réels d'action des hommes politiques.

NON A LA GUERRE



déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de formation en alternance, etc.).

La loi prévoit que les salariés embauchés en CDD et ceux titulaires de CDI sont placés sur un pied d'égalité ([C. trav., art. L. 1242-14](#)).

Les œuvres sociales et culturelles doivent être attribuées sans discrimination

Une activité sociale et culturelle doit s'adresser à l'ensemble du personnel et ne doit en aucun cas être discriminatoire (Cass. soc., 24 févr. 1983, no 81-14.118 ; Rép. min., JO Ass. Nat. Q. no 84460, 13 déc. 2011 ; Rép. min., JOAN Q no 43931, 6 mai 2014, p. 3688).

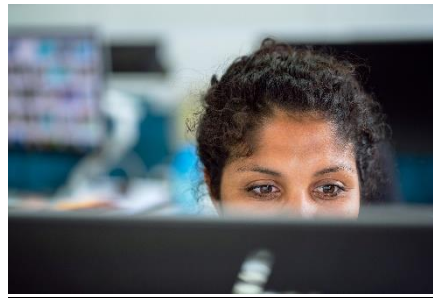
Sont considérés comme discriminatoires les critères suivants : « son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

Quid du critère d'attribution basé sur l'ancienneté du salarié ?

D'après le ministère du Travail, l'ancienneté et la présence effective sur l'année sont considérées comme des éléments discriminatoires (Rép. min., JOAN Q no 43931, 6 mai 2014, p. 3688). La Cour de cassation (Cass. 2e civ., 28 nov. 2019, no 18-15.605) a une position identique.

La situation paraissait donc limpide...

L'Urssaf pouvant donc réintégrer dans l'assiette des cotisations, par exemple, les bons d'achat ou cadeaux attribués sur la base de critères discriminatoires.



C'était sans compter sur la publication récente par l'URSSAF d'un nouveau guide pratique du Comité social et économique, dans lequel, elle aborde les principes applicables en matière de cotisations sur les prestations.

Il est précisé dans un encadré du guide :

En application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations en lien avec les activités sociales et culturelles du CSE sont exonérées de cotisations et contributions sociales. Cela concerne les activités extra-professionnelles, sociales ou

culturelles (détente, sports, loisirs) au bénéfice des salariés ou anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.

À noter : ce bénéfice peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois.

Il semble donc désormais possible pour les CSE d'imposer une condition d'ancienneté aux bénéficiaires des œuvres sociales et culturelles, sans pouvoir dépasser 6 mois.

L'URSSAF ne devrait donc plus opérer de redressement de cotisations sociales sur les ASC délivrées sur la base d'une condition d'ancienneté inférieure ou égale à 6 mois.

Il faut toutefois apporter une réserve à cette possibilité. **Il s'agit d'une simple tolérance administrative, non opposable aux juges.**

Il est vrai qu'une décision récente de la Cour d'appel de Paris (arrêt du 24 mars 2022) confirme ce changement d'analyse : « **l'ancienneté est un critère objectif, non discriminatoire, dès lors qu'il s'applique indistinctement à tout salarié quel qu'il soit et notamment quel que soit son âge** ».

Le débat n'est pas totalement clos, mais il semble bien qu'un CSE puisse intégrer une condition d'ancienneté, sans crainte d'être soumis à cotisations, en raison du principe de discrimination.

La Cour de cassation valide définitivement le barème « Macron »

C'est une histoire à rebondissements et à épisodes successifs... Depuis plusieurs années, les juridictions se déchirent sur l'application du **barème « Macron » en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Avec la décision du 11 mai 2022 de la Cour de cassation sociale, le sujet est définitivement clos.



Rappel des faits

Depuis l'[ordonnance du 22 septembre 2017](#), l'[article L 1235-3](#) du Code du travail fixe un barème de l'indemnité à la charge de l'employeur en cas de [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#). Le montant est compris entre un minimum et un maximum, variant en fonction de l'ancienneté du salarié.

Un barème injuste...

Ce barème soulevé depuis la polémique. En effet, celui-ci aboutit à traiter tous les litiges aux prud'hommes de la même façon (sans tenir compte des spécificités de chaque affaire) et à déposséder les juges de leur pouvoir d'appréciation.

Censuré par plusieurs tribunaux...

Le conseil de prud'hommes du Mans puis celui de Troyes se sont prononcés sur ce nouveau dispositif, en s'appuyant sur :

- l'[article 10 de la convention 158 de l'OIT](#), selon lequel, si les juges « arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée » ;
- l'[article 24 de la charte sociale européenne](#) qui prévoit que, « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs licenciés sans motifs valables à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

Le conseil de prud'hommes de Troyes a jugé que le barème d'indemnités était contraire à la convention précitée de l'OIT et ajoutait qu'il violait, par ailleurs, la charte sociale européenne.

Il retenait deux arguments à l'appui de cette décision :

- D'une part, le juge considérait que l'[article L 1235-3](#) du Code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des

indemnités prud'homales, ne permettait pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi ;

- D'autre part, il estimait que ce barème ne permettait pas non plus d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié et qu'il est donc en porte-à-faux avec une décision du comité européen des droits sociaux (CEDS), organe en charge de l'interprétation de la charte.

Le conseil de prud'hommes en a conclu que ce barème sécurisait davantage les fautifs que les victimes et était inéquitable.

Dans l'espèce jugée par le conseil de prud'hommes de Troyes, l'application du barème était donc écartée. Le salarié ayant obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur s'est vu accorder 9 mois de salaire à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ayant 2 ans d'ancienneté, il n'aurait pu prétendre au maximum, en application de ce barème, qu'à une indemnité de 3,5 mois de salaire.

Les conseils de prud'hommes d'Amiens et de Lyon ont ensuite écarté à leur tour l'application du barème d'indemnités pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans une décision du 19 décembre 2018, le juge d'Amiens a estimé que l'indemnité de 0,5 mois de salaire à laquelle le salarié pouvait prétendre en application de ce barème, compte tenu de sa faible ancienneté et de l'effectif de l'entreprise inférieur à 11 salariés, ne pouvait être considérée comme étant appropriée et réparatrice de son licenciement abusif. Il en concluait que notre droit est contraire à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT signée par la France.

Dans une décision rendue 2 jours plus tard, le conseil de prud'hommes de Lyon, sans même faire expressément référence au barème, accordait à un salarié, dont le contrat avait été abusivement rompu au bout d'un seul jour, une indemnité égale à 3 mois de salaire. Il jugeait en effet que l'indemnisation devait être évaluée à la hauteur du préjudice subi conformément à l'article 24 de la charte sociale européenne.

Une indemnisation inadéquate du préjudice subi

La Cour d'appel de Paris ([CA Paris, pôle 6, ch. 11, 16 mars 2021, n° 19/08721](#)) a à nouveau écarté l'application du barème « Macron » dans une affaire, estimant que la situation de la salariée ne permettait pas, en appliquant le barème

« Macron », une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi.

La salariée comptant un peu moins de 4 ans d'ancienneté et dont le licenciement est intervenu le 13 octobre 2017 a été jugée sans cause réelle et sérieuse. À ce titre, elle réclamait 39 636 euros d'indemnisation du préjudice, soit 9 mois de salaires. La somme calculée d'après le barème « Macron » n'étant que de 3 à 4 mois de salaires. Elle demandait que ce barème soit écarté, estimant l'indemnisation inadéquate à sa situation.

La Cour d'appel de Paris lui donnait raison. Elle estimait que compte tenu de son âge (56 ans), de son ancienneté, de ses difficultés à trouver un nouvel emploi, de son expérience professionnelle et des conséquences financières du licenciement, que le barème « Macron » est inadéquate. La Cour d'appel octroyait à la salariée une indemnité de 32 000 euros.

Le barème « Macron » était une fois de plus remis en cause par la justice...

La validation du barème « Macron » par la Cour de cassation

Par deux arrêts de principe, la Cour de cassation a mis fin à cette saga en jugeant le barème « Macron » compatible avec l'article 10 de la

convention 158 de l'OIT. Si le licenciement n'est pas nul, mais uniquement sans cause réelle et sérieuse, **le barème s'applique donc sans aucun doute possible**, selon la Cour.



On ne peut être que consterné par cette décision, qui une fois de plus, fait basculer le « droit » du côté des employeurs.

Se débarrasser à bon compte des salariés

L'objectif du barème « Macron » était de permettre aux employeurs de se débarrasser à bon compte de salariés, sans craindre un coût financier exorbitant. L'objectif est atteint !

Pour sortir de l'application de ce barème, il conviendra donc aux salariés de trouver des voies « détournées », par exemple en plaidant le licenciement nul en tentant d'obtenir la réparation d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...

L'assistance de l'Expert-comptable du CSE sur les questions environnementales

Les questions environnementales et de lutte contre le réchauffement climatique sont en pleine actualité.

La [loi du 22 août](#) 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, comporte notamment, un chapitre sur **l'adaptation de l'emploi à la transition écologique**.

Il donne également un nouveau rôle au CSE ([comité social et économique](#)) en matière environnementale.

Les élus du CSE doivent s'approprier ces enjeux au sein des entreprises. Ces questions étant particulièrement complexes à appréhender, le législateur a prévu la possibilité pour les élus de se faire assister d'un [Expert-comptable](#).

Information/consultation du CSE sur l'environnement

Dans son rôle « d'expression collective » des salariés, le CSE devra désormais prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur.

L'employeur devra évaluer et présenter l'éventuelle portée environnementale des mesures qui sont notamment de nature à

affecter le volume ou la structure des effectifs, à modifier l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, ou qui visent à introduire de nouvelles technologies.



De même, pour les trois consultations annuelles du CSE ([orientations stratégiques](#), [situation économique et financière](#), [politique sociale](#)), l'employeur devra informer les élus du personnel des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

A cette occasion, la BDES (base de données économiques et sociales) est complétée et devient la BDESE ([base de données économiques, sociales et environnementales](#)).

Extension du champ d'intervention de l'expert-comptable du CSE

Logiquement, au vu de cette nouvelle compétence attribuée aux CSE, le champ d'intervention de l'expert-comptable du CSE s'élargit. Sur les 3 consultations récurrentes annuelles CSE, **il devra apporter un éclairage aux élus, sur les enjeux des questions environnementales.**

L'expert-comptable pourra prendre en compte la situation spécifique de chaque entreprise, par exemple :

- En apportant des éléments d'information et de compréhension permettant de sensibiliser les représentants du personnel et les interlocuteurs de la direction, de façon à les aider à intégrer les questions environnementales dans leur stratégie et leur gestion ;
- En évaluant de façon qualitative la situation et les évolutions, quand l'entreprise ne s'est pas organisée pour hiérarchiser les enjeux environnementaux qui la concernent, pour les mesurer, et pour chiffrer les plans d'actions adaptés à ces enjeux.

Approbation des comptes 2021 du CSE : les bonnes pratiques

Dans les prochaines semaines, les élus des CSE ([comités sociaux et économiques](#)), clôturant leurs comptes au 31 décembre 2021, doivent réunir une plénière pour présenter et approuver les comptes de leur instance représentative du personnel.

Comment procéder ? Selon quelles modalités ? Dans quels délais ? Comment communiquer auprès des salariés ?

Nota : nous ne présenterons pas ici, les règles comptables applicables aux CSE, vous pouvez consulter, à ce sujet, notre article : « [Les obligations comptables des CSE, quelles sont les bonnes pratiques ?](#) ».



Le règlement intérieur du CSE

Première chose à faire, prendre connaissance du règlement intérieur du CSE, pour vérifier si un article apporte des précisions sur les modalités d'approbation des comptes. Dans ce cas, il faut s'y référer. Par exemple, un règlement intérieur pourrait préciser que les comptes doivent être approuvés dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice.

Sans précision particulière, ce sont les articles du Code du travail et les règlements de l'[ANC](#) (Autorité des

normes comptables) qui s'appliquent.

Rappelons que la rédaction du règlement intérieur est obligatoire.

La tenue obligatoire d'une réunion spécifique

L'article [L2315-68](#) du Code du travail précise : « *Ils (les comptes annuels) sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique* ».

Une réunion plénière des élus du CSE doit être organisée, avec à l'ordre du jour, l'approbation des comptes. Cette plénière doit porter sur ce seul sujet. Aucun autre point ne peut figurer à l'ordre du jour et un procès-verbal spécifique à cette réunion doit être rédigé.

Les délais à respecter

L'article [R2315-37](#) du Code du travail précise : « *Les comptes annuels ou les documents mentionnés à l'article [L2325-46](#) sont approuvés dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice.*

Ce délai peut être prolongé à la demande du comité social et économique par ordonnance du président du tribunal de grande instance statuant sur requête ».

L'approbation des comptes doit donc avoir lieu dans les 6 mois qui suivent la date de clôture de l'exercice (sauf disposition

spécifique du règlement intérieur, prévoyant un délai plus court).

L'article [L2315-71](#) du Code du travail précise : « *Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article [L2315-68](#), les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article [L2315-65](#), accompagnés du rapport mentionné à l'article [L2315-69](#)* ».

Afin que les membres du comité disposent du temps nécessaire pour examiner les comptes, les membres du comité chargés d'arrêter les comptes doivent leur communiquer les comptes au plus tard trois jours avant la réunion plénière (huit jours pour le comité central d'entreprise).

Présentation du rapport annuel d'activité

En plus des comptes, le CSE doit établir et présenter en plénière, le rapport annuel d'activité.

L'article [L2315-69](#) précise : « *Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.*

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou

Il de l'article [L2315-64](#) ou de l'article [L2315-65](#).

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article [L2315-68](#) ».

Le rapport annuel d'activité a deux finalités. C'est un outil d'analyse des comptes pour éclairer les élus sur la gestion de l'exercice passé. C'est également un outil de communication auprès des salariés, pour rappeler le rôle du CSE sur le plan économique, social et culturel.

Affectation des résultats

Lors de la plénière du CSE, les élus titulaires doivent décider de l'affectation des résultats du budget des AEP (activités économiques et professionnelles), également nommé « budget de fonctionnement » et du budget des ASC (activités sociales et culturelles). Le résultat positif est appelé « excédent » et le résultat négatif « déficit ». C'est lors de cette séance plénière d'approbation des comptes que le CSE délibère sur l'affectation des résultats.

A cette occasion, les élus peuvent voter l'affectation d'une partie de l'excédent d'un des budgets sur les réserves de l'autre budget :

- Transfert du budget ASC vers le budget AEP :

Les articles [L2312-84](#) et [R2312-51](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des ASC est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de le transférer, dans la

limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget de fonctionnement.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les livres comptables des CSE ayant une comptabilité simplifiée ([L2315-65](#)) et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière ([L2315-69](#)).

- Transfert du budget AEP vers le budget ASC :

Les articles [L2315-61](#) et [R2315-31-1](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des AEP est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent également décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget destiné aux activités sociales et culturelles.

Cette décision doit faire l'objet d'une délibération du CSE, une fois l'exercice clos.

Attention, le transfert d'une partie du budget des AEP sur celui des ASC n'est pas sans conséquence !

Cette possibilité est limitée quand l'employeur a pris en charge les frais d'expertise qui incombent au CSE. En effet, quand l'employeur doit prendre à sa charge des frais d'expertise qui normalement doivent être réglés par le CSE, celui-ci ne sera alors plus autorisé à transférer l'excédent du budget de fonctionnement sur le budget ASC pendant les trois années qui suivront ([L2315-80](#)).

Rappel : pour la consultation prévue à l'article [L2315-87](#) (mission d'orientation stratégique) et les consultations ponctuelles financées en principe par le comité, sur son budget AEP, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, ce financement est pris à 100 % en charge par l'employeur en application du 3³ de l'article [L2315-80](#) du Code du travail, « lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article [L2312-84](#) au cours des trois années précédentes ».



L'employeur participe-t-il à l'approbation des comptes ?

En raison de sa double qualité de président et membre du CSE, la loi restreint le droit de vote du président du comité. Le président du CSE ne participe pas au vote sur l'approbation des comptes et l'affectation des résultats, mais a un droit de regard sur les comptes et peut demander au trésorier du CSE toute information utile à la compréhension des comptes.

En conclusion...

En raison de la pandémie de la [Covid-19](#), les activités sociales et culturelles ont été perturbées, et

souvent fortement réduites. La plénière d'approbation des comptes qui se tiendra d'ici le 30 juin 2022 est l'occasion de faire une projection

des dépenses au 31 décembre 2022 et notamment, d'intégrer un redémarrage de l'activité du CSE, liée à la sortie de crise. La

présentation d'un [budget prévisionnel](#) rectificatif pour le second semestre 2022 sera souvent nécessaire.

Salariés, témoignez (de bonne foi) les uns pour les autres contre votre employeur : vous êtes protégés !

Les salariés disposent de la liberté fondamentale de témoigner en justice contre leur employeur

Aux termes de l'article L1121-1 du Code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles ou collectives de restrictions qui ne seraient pas par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

« Il est reconnu au salarié la liberté de témoigner en faveur de toute personne en litige avec son employeur. »^[1]

« toute atteinte portée à la liberté de témoigner ou à la liberté de la défense du salarié entache de nullité le licenciement prononcé à raison de l'exercice de ces libertés, »^[2]

Les salariés ne peuvent pas être sanctionnés pour avoir, de bonne foi, témoigné en justice contre leur employeur

En application des articles 6 (droit à un procès équitable) et 10 (liberté d'expression) de la convention de

sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, *« en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur »*^[3]

« le témoignage en justice d'un



salarié ne peut, sauf abus, ni constituer une faute ni une cause de licenciement. »^[4]

« en raison de l'atteinte qu'elle porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, la rupture d'un contrat de travail prononcée en raison du

contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'une personne qui est en litige avec l'employeur du témoin, est atteinte de nullité sauf en cas de mauvaise foi de son auteur. »^[5]

« il doit être rappelé qu'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur. »^[6]

« En raison de l'atteinte portée à la liberté fondamentale de témoigner, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.

En l'absence de mauvaise foi ou de caractère mensonger de l'attestation établie par la salariée, à l'origine de son licenciement, celui-

ci, qui repose sur une atteinte à la liberté d'expression et de témoigner, doit être annulé. »^[7]

« Le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre et destinée à être produite en justice porte atteinte à la liberté fondamentale de témoigner, l'employeur n'alléguant ni ne justifiant pas de la mauvaise foi du salarié, d'ailleurs non invoquée comme telle par l'employeur. Il est en conséquence entaché de nullité. »^[8]

La liberté des salariés de témoigner en justice contre leur employeur a pour limite leur mauvaise foi

« La liberté pour le salarié de témoigner en justice contre son employeur comporte une limite : la mauvaise foi. Un témoignage contenant des allégations inexactes sera sanctionné si le salarié

n'ignorait pas le caractère mensonger de ses propos. La charge de la preuve de la mauvaise foi pèse sur celui qui l'invoque. »^[9]

Le témoignage d'un salarié « procède de la mauvaise foi dans la mesure où il savait que (...) les éléments indiqués dans son attestation étaient manifestement faux ». ^[10]

La mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il relate. » ^[11]

^[1] Cour d'appel de Bordeaux – ch. sociale sect. B 16 août 2021 / n° 18/03427

^[2] Cour d'appel de d'Amiens – ch. des Prud'hommes 22 janvier 2020 / n° 18/02957

^[3] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 octobre 2013, 12-22.447

Cour d'appel de Lyon – ch. sociale B 25 février 2022 / n° 17/09201

Cour d'appel de Versailles – ch. 15 13 janvier 2021 / n° 18/01232

^[4] Cour d'appel de Bordeaux – ch. sociale sect. B 16 août 2021 / n° 18/03427

^[5] Cour d'appel d'Amiens – ch. des Prud'hommes 15 septembre 2020 / n° 17/01791

^[6] Cour d'appel de Toulouse – ch. 04 sect. 01 3 juillet 2020 / n° 18/02139

^[7] Cour d'appel de Basse-Terre – ch. Sociale 6 janvier 2020 / n° 18/00840

^[8] Cour d'appel de Paris – Pôle 06 ch. 06 23 octobre 2019 / n° 17/11576

^[9] Cour d'appel de Bordeaux – ch. sociale sect. B 16 août 2021 / n° 18/03427

^[10] Cour d'appel de Colmar – ch. sociale sect. A 29 mars 2022 / n° 22/329

^[11] Cour d'appel de Rennes – ch. des Prud'hommes 08 1 février 2019 / n° 16/07525

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)



CEOLIS est
organisme de
formation agréé



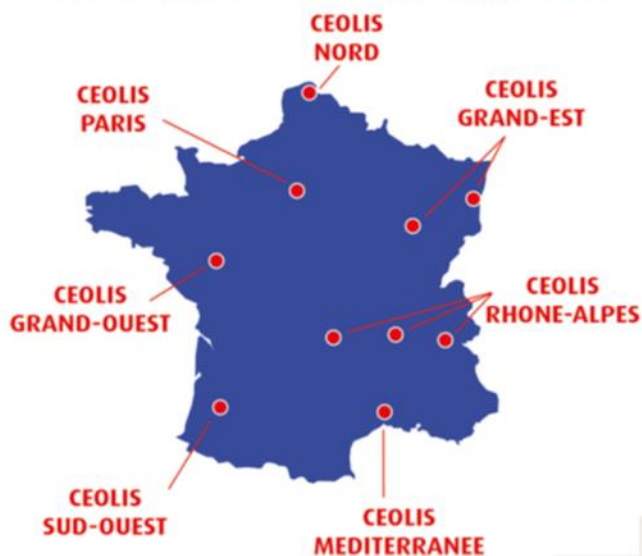
Formation sur 2, 3
ou 5 jours

Devis sur simple
demande

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale
PSE / licenciements
Droit d'alerte
Comptabilité du CSE
Assistance juridique
Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juin 2022)