

Toute l'actualité du droit du travail pour mieux agir !

LA NEWSLETTER

#102


CONSILIUM

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE

**BEN ALORS ? ON
N'ATTEND PAS LE CSE ?**

SOMMAIRE

INFOS

- LES CADRES AU FORFAIT-JOURS FACE AU BADGEAGE
- UN PRÉAVIS DE 24 MOIS PULVÉRISÉ PAR LA COUR DE CASSATION
- LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN : QUAND LA COUR DE CASSATION TRANSFORME LE RECLASSEMENT EN ULTIMATUM EXPRESS



Édition du 3 mars 2026– Numéro 102

Bonjour à toutes et à tous,

Le printemps approche... mais côté droit du travail, l'atmosphère reste délicieusement électrique.

Cette semaine, l'actualité sociale nous rappelle une vérité que certains employeurs découvrent encore à leurs dépens : la technique juridique est une chose, la cohérence en est une autre.

D'abord, le forfait jours. Ce dispositif si pratique sur le papier, si fragile dans la réalité. Quand une entreprise met en place du badgeage tout en affirmant que le salarié est autonome dans l'organisation de son temps, le mélange peut devenir explosif. Et parfois, le badge devient... la pièce à conviction. Une décision qui rappelle que le contrôle excessif n'est jamais neutre.

Ensuite, l'affaire IKÉA. Un préavis contractuel de 24 mois. Oui, 24. Sur le papier, ça impressionne. En contentieux, ça peut s'effondrer. La clause pénale a été pulvérisée, démontrant qu'en droit social comme ailleurs, la démesure n'est pas toujours une stratégie payante. Derrière le symbole, un message clair sur la proportionnalité et l'équilibre contractuel.

Et comme si cela ne suffisait pas, l'intelligence artificielle s'invite désormais pleinement dans le dialogue social. Outils d'aide à la décision, gestion algorithmique, surveillance, recrutement automatisé... Une chose est certaine : lorsque l'IA impacte l'organisation du travail, le CSE doit être consulté. L'innovation technologique ne contourne pas les règles du Code du travail. Elle les rencontre.

Autrement dit : forfait jours sous tension, clauses spectaculaires recalibrées par le juge, transformation numérique sous contrôle du dialogue social... le tout accompagné, évidemment, de la désormais incontournable mauvaise humeur hebdomadaire (argumentée, comme toujours).

Bonne lecture,

Sébastien LAGOUTTE



CODE DU TRAVAIL

-
- 5-8 FORFAIT-JOURS :
QUAND LE BADGEAGE
DEVIENT UN PIÈGE POUR
L'EMPLOYEUR !**
- 9-12 AFFAIRE IKÉA :
LE PRÉAVIS DE 24 MOIS
PULVÉRISÉ EN CLAUSE
PÉNALE**
- 13-16 INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE EN
ENTREPRISE :
L'ENTREPRISE DOIT
CONSULTER LES ÉLUS DU
PERSONNEL**
- 17-19 LA MAUVAISE HUMEUR DE
SÉBASTIEN**

LE SPÉCIALISTE DE LA FORMATION DES MEMBRES DU CSE



FORMATION SSCT DES MEMBRES DU CSE
FORMATION ÉCONOMIQUE
FORMATION SECRÉTAIRE DU CSE
FORMATION TRÉSORIER
FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT



contact@cabinet-consilium.com



07 68 92 32 06



12, Rue du Chapeau Rouge
21000 DIJON



CONSILIUM



FORFAIT-JOURS

QUAND LE BADGEAGE DEVIENT UN PIÈGE POUR L'EMPLOYEUR !

Le régime du forfait en jours, bien que présenté comme l'outil ultime de flexibilité pour les cadres, ne saurait s'abstraire des principes fondamentaux de protection de la santé et de la sécurité.

Par cet arrêt du 4 février 2026, la Cour de cassation confirme ce qui ressemble désormais à une véritable « croisade » jurisprudentielle : après une décision marquante le 21 janvier 2026 (n° 24-18.751), la Haute juridiction réaffirme qu'elle ne tolérera aucune zone de non-droit concernant la durée du travail. Le forfait jours est un régime d'exception dont la validité est suspendue à une vigilance proactive, et non purement administrative, de l'employeur. Cette décision sonne le glas de l'insouciance patronale pour ceux qui pensaient s'acquitter de leurs obligations par de simples outils automatisés ou des déclarations de satisfaction de façade. Elle rappelle que le contrôle de la charge de travail est une obligation d'ordre public.

Rappel des faits

Le litige s'enracine dans le parcours contractuel d'un salarié, recruté le 1er février 2018 par la société Distri Le Gol.

Engagé comme chef de département (statut cadre, niveau 7 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire), **le salarié est soumis à une convention individuelle de forfait en jours.**

Le 21 avril 2020, les parties actent la fin de leur collaboration par une rupture conventionnelle.

Toutefois, dès le 6 novembre 2020, le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes.

Son objectif est clair : obtenir la nullité de sa convention de forfait et, par un effet de cascade juridique, le paiement intégral des heures supplémentaires accomplies, des congés payés afférents et des contreparties obligatoires en repos.

Ce recours marque le début d'une bataille judiciaire centrée sur l'incapacité de l'employeur à prouver un suivi réel de l'activité de son cadre.

Rappel de la procédure

L'affaire arrive devant la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion qui, le 12 septembre 2024, rejette les demandes du salarié.

Pour valider le forfait, les juges du fond se sont appuyés sur une interprétation particulièrement souple des obligations de l'employeur.

La position de la Cour d'appel reposait sur trois piliers jugés suffisants :

- **L'outil de badgeage** : La production de relevés permettant d'identifier les journées ou demi-journées travaillées était considérée comme un outil de suivi effectif à disposition des deux parties.
- **L'entretien annuel "positif"** : Lors de l'entretien du 18 novembre 2019, le salarié avait qualifié sa charge de travail et son organisation de « normales ». Pour la Cour d'appel, ce compte-rendu prouvait que la charge avait été vérifiée.
- **Les réseaux sociaux** : Les juges ont poussé l'analyse jusqu'à scruter les publications du salarié sur les réseaux sociaux, estimant qu'elles corroboraient une perception positive de son équilibre vie pro/vie perso.

Saisie par le salarié pour violation des articles L. 3121-60 et L. 3121-65 du code du travail, la Cour de cassation va briser ce raisonnement en rappelant une faille structurelle majeure : les accords collectifs (branche et entreprise) de Distri Le Gol n'étaient pas conformes aux exigences légales.

L'employeur se trouvait donc sous le régime de l'article L. 3121-65, lui imposant une rigueur de **suivi individuel qu'il a totalement négligée.**

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel avec une sévérité pédagogique.

Elle rappelle que **l'employeur doit s'assurer « régulièrement » que la charge de travail est raisonnable et permet une « bonne répartition dans le temps ».**

Le grief est sans appel : **le badgeage et l'entretien annuel ne constituent pas, en soi, un système de suivi.**

Le badgeage est un constat a posteriori ; l'entretien annuel est une photographie tardive.

Aucun de ces outils ne permet de remédier « en temps utile » à une surcharge.

En validant le forfait sur la base de la satisfaction subjective du salarié (exprimée lors d'entretiens ou sur les réseaux sociaux) plutôt que sur des mesures objectives de suivi, la Cour d'appel a commis une erreur de droit manifeste.

Sanction juridique : La Cour de cassation déduit de ces manquements que la convention de forfait en jours est nulle.

Elle casse l'arrêt et renvoie l'affaire devant la Cour d'appel pour que soient calculés les rappels de salaires massifs (heures supplémentaires) dus au salarié depuis son embauche.

Cet arrêt constitue une avancée stratégique majeure pour la défense des droits.

Il confirme un renversement de la charge de la preuve : **ce n'est pas au salarié de prouver qu'il est épuisé, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a mis en place un système capable de détecter et de corriger la surcharge en temps réel.**

L'utilisation des réseaux sociaux par l'employeur pour justifier le bien-être d'un salarié est une dérive dangereuse que la Cour de cassation balaie ici.

La perception subjective du salarié ne peut couvrir l'absence de garanties objectives de santé et de sécurité.

Recommandations pour les élus et défenseurs :

1. Dénoncer le "simulacre" de suivi : Lors de la prochaine réunion CSE, exigez un audit des outils de suivi. Si le système se limite à un badgeage sans analyse ni procédure d'alerte, il est juridiquement fragile et dangereux pour la santé des cadres.

2. Utiliser la non-conformité comme levier de négociation : Si vos accords d'entreprise sont anciens ou non conformes (comme dans l'arrêt Distri Le Gol), l'employeur est en situation de risque maximal. C'est le moment d'exiger des garanties supérieures sur le droit à la déconnexion et la régulation de la charge.

3. Imposer la réactivité : Le suivi ne peut plus être seulement annuel. Exigez des points d'étape trimestriels et des systèmes d'alerte automatique déclenchés par l'outil de badgeage lorsque les amplitudes explosent.

L'arrêt du 4 février 2026 grave dans le marbre la primauté de la santé sur la liberté d'organisation.

Le forfait jours ne doit pas être le faux-nez d'un travail dissimulé ou d'une surcharge structurelle.

Pour les entreprises, le risque est désormais financier et immédiat : **l'absence de suivi proactif entraîne la nullité du forfait et l'obligation de payer chaque heure travaillée au-delà de la 35ème heure.**

Pour les représentants des salariés, cette jurisprudence est un outil de pression indispensable pour transformer le forfait jours d'une zone de risque en un régime réellement protecteur.

Forfait Jours : Les Nouvelles Exigences de Suivi (Arrêt du 4 février 2026)

Les "Faux Amis" du Suivi (Leçons de l'Arrêt 2026)

Le badgeage est insuffisant

Un relevé de badgeage identifie les jours travaillés mais ne constitue pas un suivi de la charge.



INSUFFISANT
pour prouver le suivi de l'intensité du travail.

Le ressenti du salarié ne protège pas l'employeur

Même si le salarié juge sa charge "normale" en entretien, l'absence de suivi régulier annule le forfait.



INSUFFISANT
s'il n'est pas complété par un suivi régulier annuel.

L'impact des réseaux sociaux est nul

Les publications montrant un bon équilibre vie pro/perso ne prouvent pas que l'employeur a rempli ses obligations.



NON RECEVABLE
pour valider la convention de forfait.

Le Cadre Légal de la Charge de Travail

Obligation de Suivi "Effectif et Régulier"

L'employeur doit impérativement pouvoir remédier en temps utile à une charge de travail déraisonnable.

Les Trois Piliers du Code du Travail

Contrôle des journées travaillées

Garantie des repos

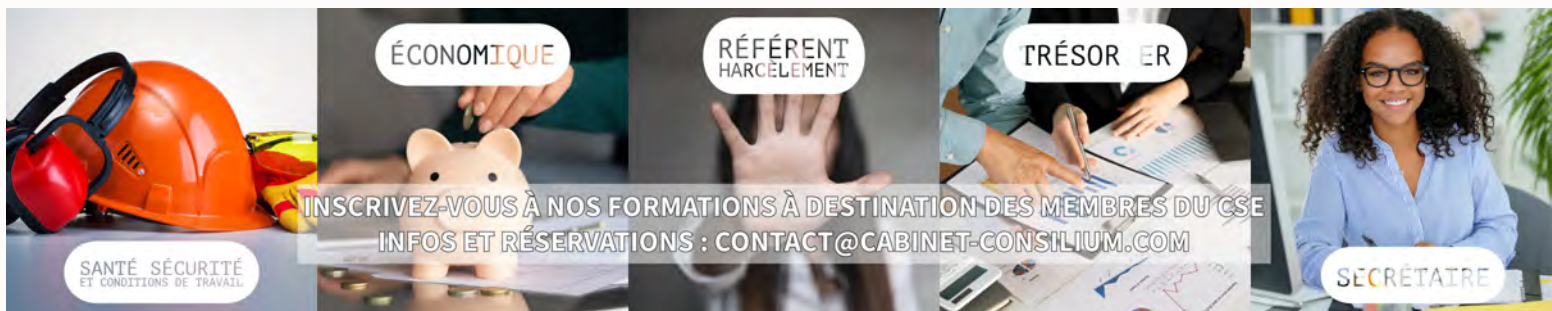
Entretien annuel obligatoire sur la charge de travail.

La Santé avant le Consentement

Ces dispositions sont d'ordre public et visent la protection de la santé et de la sécurité.



L'arrêt du 4 février 2026 (n° 24-21.548) casse une décision d'appel et rappelle une règle stricte : l'employeur doit assurer un suivi effectif et régulier de la charge de travail. Sans mesures concrètes pour remédier en "temps utile" à un surcroît de travail, la convention de forfait jours est nulle.



SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ÉCONOMIQUE

RÉFÉRENT HARCELEMENT

TRÉSURIER

SECRETARE

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE
INFOS ET RÉSERVATIONS : CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM

AFFAIRE IKÉA

LE PRÉAVIS DE 24 MOIS PULVÉRISÉ EN CLAUSE PÉNALE

Dans la pratique contractuelle des cadres de haut niveau, la durée du préavis est traditionnellement perçue comme un sanctuaire, une garantie de transition financière face à l'aléa de la rupture.

Toutefois, ce levier stratégique subit aujourd'hui les assauts d'une lecture civiliste rigoureuse.

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 28 janvier 2026 marque un tournant majeur : il consacre la fragilité des clauses de préavis "hors normes" face au pouvoir modérateur du juge.

Par cette décision, la Haute juridiction valide la requalification d'un préavis contractuel de 24 mois en clause pénale.

Ce glissement sémantique et juridique permet au juge de briser la force obligatoire du contrat pour réduire drastiquement l'indemnisation prévue, dès lors qu'elle est jugée "manifestement excessive". Pour les stratèges syndicaux et les représentants du personnel, cette décision impose une remise en question profonde des modalités de sécurisation des parcours professionnels des dirigeants.

Un cadre dirigeant face à un engagement contractuel d'exception

L'affaire concerne un salarié, dont la carrière au sein de la société Meubles Ikea France illustre une ascension exemplaire.

Engagé en 1983 comme responsable de rayon, il occupait en dernier lieu les fonctions de Directeur Global VAPS (Value Added Participation Share).

Éléments factuels et contractuels clés :

- **Profil et Ancienneté** : 29 ans de carrière et âgé de 59 ans au moment de la rupture en 2012.
- **Responsabilités** : Une envergure internationale avec la gestion d'environ 12 000 salariés et de plus de 40 magasins.
- **Architecture contractuelle (Articles 8 et 9)** : Un préavis symétrique mais massif de 24 mois à la charge de l'employeur (sauf violation importante des obligations) et de 12 mois à la charge du salarié en cas de démission.

La clause s'inscrivait dans une politique de groupe visant explicitement à « réguler et sécuriser les conditions d'emploi » des cadres âgés de 40 à 60 ans.

Le licenciement pour cause réelle et sérieuse prononcé le 15 mai 2012 a déclenché une bataille judiciaire de quatorze ans, le salarié réclamant le paiement de cette indemnité compensatrice de préavis record.

Rappel de la procédure

Le litige met en lumière l'exercice de l'office du juge dans l'appréciation des indemnités contractuelles.

La Cour d'appel de Versailles, par un arrêt du 7 mars 2024, a opéré une réduction spectaculaire de l'indemnité, **ramenant le préavis de 24 mois à 3 mois** (le minimum conventionnel standard), **effaçant ainsi 21 mois de garantie**.

Le salarié invoquait la violation de la force obligatoire du contrat et contestait **la qualification de clause pénale**.

Il soulignait que **le préavis n'était pas une évaluation forfaitaire d'un préjudice de rupture, mais un délai de prévenance négocié**.

Un aspect crucial de ce pourvoi concernait la privation des avantages contractuels (véhicule de fonction, bonus, avantages divers) afférents aux 24 mois de préavis.

La Cour de cassation a rejeté cette demande : l'annulation du préavis contractuel entraîne mécaniquement la perte de tous les avantages liés.

C'est une double peine financière pour le salarié.



La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme que le **juge peut requalifier un préavis en clause pénale lorsque sa finalité est de "sécuriser" ou "réguler" l'emploi, lui conférant ainsi un caractère comminatoire et forfaitaire de réparation.**

Les leviers de la requalification :

1. L'intention des parties : En s'appuyant sur les "Règles et Directives" internes d'Ikea, les juges ont considéré que **la clause ne visait pas à organiser un délai de prévenance fonctionnel, mais à garantir une somme d'argent en cas de rupture. Elle est donc traitée comme une évaluation anticipée du préjudice.**

2. Le caractère "Manifestement Excessif" : Malgré la complexité des fonctions (12 000 salariés sous sa responsabilité), la Cour a estimé que 24 mois de salaire étaient disproportionnés par rapport au préjudice réel subi par un cadre de 59 ans.

3. L'impact du "Climat Social Tendru" : C'est un point de vigilance majeur : l'employeur a réussi à modérer la "peine" en invoquant le comportement du salarié et la nécessité de mettre fin à un climat social dégradé, alors même qu'aucune faute grave n'était retenue.

Le juge utilise donc le contexte de la rupture pour dévaluer la clause contractuelle.

La Cour de cassation se fonde sur les dispositions suivantes :

Article 1231-5 du Code civil (ex-Art. 1152) : "Lorsque le contrat stipule que celui qui manquera de l'exécuter paiera une certaine somme à titre de dommages et intérêts, il peut être alloué à l'autre partie une somme plus forte ou moindre."

Le juge dispose d'un pouvoir modérateur d'ordre public lui permettant d'écarter la volonté des parties **si la disproportion est "manifeste"**.

Cet arrêt Ikea constitue un signal d'alarme.

Une clause de protection trop rigide se retourne contre celui qu'elle est censée protéger en s'exposant à la neutralisation judiciaire.

Pour les négociateurs, le "parachute doré" sous forme de préavis rallongé devient un mirage.

En cas de requalification, le salarié ne retombe pas sur un montant intermédiaire raisonnable, mais souvent sur le minimum légal.

Le salarié perd non seulement son salaire, mais aussi l'intégralité de ses avantages en nature (l'effet domino).

L'âge (59 ans) et l'ancienneté (29 ans) n'ont pas suffi à sanctuariser la clause.

La Cour privilégie une vision comptable du préjudice de rupture sur la protection sociale des travailleurs âgés.

Pour les élus, cela signifie que la sécurisation des seniors doit passer par d'autres mécanismes que le simple allongement du préavis.

Recommandations stratégiques pour les élus et délégués :

1. Privilégier le "Drafting Fonctionnel" : Ne plus justifier un préavis long par un besoin de "sécurité" ou de "protection du salarié" (termes qui activent la qualification de clause pénale). Il faut lier la durée du préavis à la complexité technique de la passation de service, à la spécificité des dossiers en cours ou à des contraintes de non-concurrence.

2. Audit des documents RH : Veiller à ce que les "Directives" de l'entreprise ne présentent pas ces clauses comme des outils de régulation RH. Ces documents sont des preuves fatales devant le juge.

3. Fractionner les indemnités : Plutôt qu'un préavis unique de 24 mois, négocier une combinaison : un préavis raisonnable (6 mois) et une indemnité de licenciement conventionnelle majorée, cette dernière étant moins exposée au pouvoir modérateur de l'article 1231-5.

L'arrêt Ikea impose une rigueur chirurgicale dans la rédaction des clauses de sortie.

La liberté contractuelle s'efface devant le pouvoir du juge social de rétablir un équilibre qu'il juge rompu. Pour les syndicats, la protection réelle des cadres ne réside plus dans le "chiffre" du préavis, mais dans la démonstration factuelle de sa nécessité opérationnelle.

Négocier un préavis contractuel : Les limites du "sur-mesure"

Le contrat de travail peut prévoir une durée de préavis supérieure à la loi. Cependant, une décision récente de la Cour de cassation rappelle que les juges peuvent réduire cette durée s'ils l'estiment manifestement **excessive**, en la qualifiant de "clause pénale".

Le cadre général du préavis

Les durées légales minimales

2 Mois



Plus de 2 ans d'ancienneté

1 Mois



Entre 6 mois et 2 ans



La liberté contractuelle

Le contrat peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi ou la convention collective.

Le risque de requalification judiciaire



La qualification en "Clause Pénale"

Si l'indemnité est manifestement excessive, le juge a le pouvoir souverain de la réduire.

L'affaire IKEA (28 janvier 2026)





TJ Nanterre 29 janvier 2026 (RG 2502856)

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE

L'ENTREPRISE DOIT CONSULTER LES ÉLUS DU PERSONNEL

L'ordonnance de référé rendue le 29 janvier 2026 par le Tribunal judiciaire de Nanterre constitue un jalon jurisprudentiel majeur pour la gouvernance de l'intelligence artificielle en entreprise.

Dans un contexte d'accélération frénétique de la transformation numérique, cette décision rappelle une vérité fondamentale du droit social : **l'innovation technologique ne saurait s'affranchir du respect des prérogatives du Comité Social et Économique.**

Cette affaire souligne que l'acceptabilité sociale et la sécurité juridique ne sont pas des freins à l'innovation, mais des conditions de sa validité stratégique.

Le litige opposant le CSE-C de la société CS Group France à sa direction illustre parfaitement le risque de paralysie judiciaire encouru lorsque le dialogue social est traité comme une simple formalité résiduelle.

De l'usage restreint au déploiement

global

Le conflit naît d'une transition technologique mal maîtrisée sur le plan procédural.

Initialement, la société CS Group France utilisait le logiciel WHOZ pour la gestion des compétences et la génération de CV.

L'usage de cet outil, bien qu'intégrant déjà des fonctionnalités d'IA (recherche par synonymes, suggestions automatisées), restait cantonné à deux Business Units et conservait un caractère facultatif.

À la suite de la fin de la licence WHOZ en novembre 2025, la direction a entrepris de transiter vers un nouvel écosystème composé des logiciels CORNERSTONE SKILLS et NAPTA.

L'analyse factuelle révèle une rupture de paradigme :

- **Changement d'échelle** : Le projet vise désormais l'intégralité du corps social, soit 2 241 salariés (dont près de 2 000 en France).
- **Évolution fonctionnelle** : Au-delà de la simple fiche de compétences, les nouveaux outils visent une intégration algorithmique profonde pour la gestion des parcours et des missions.
- **Institutionnalisation et caractère inévitable** : Contrairement à son prédécesseur, l'usage de ces nouveaux logiciels a été présenté par la direction comme « inévitable », devenant le socle des entretiens individuels et du plan de développement des compétences.

C'est ce passage d'une expérimentation locale à un déploiement global et structurant qui a cristallisé l'opposition des élus.

Rappel de la procédure

Face au déploiement imminent de solutions impactant l'ensemble de l'entreprise **sans concertation préalable**, le CSE-C a saisi le juge des référés pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Cette stratégie visait à obtenir **la suspension immédiate du projet**.

La défense de CS Group France s'est articulée autour de la notion de « continuité technologique », arguant que l'IA était déjà présente dans WHOZ et qu'il n'y avait donc **aucune « nouvelle technologie » au sens légal**.

Le Tribunal a rendu une décision nuancée mais ferme.

Si le juge a reconnu le bien-fondé de la demande de suspension, il a toutefois opéré une distinction procédurale rigoureuse :

- **Sur la suspension** : Le juge a fait droit à la demande, constatant le défaut de consultation obligatoire.
- **Sur l'expertise** : Le juge a débouté le CSE-C de ses demandes de communication de documents techniques et d'expertise judiciaire.

Il a rappelé que cette demande relève de la procédure accélérée au fond (Article L.2312-15 du Code du travail) et non du référé, marquant une distinction technique cruciale pour les praticiens.

La décision du Tribunal Judiciaire

Le juge des référés de Nanterre a déconstruit l'argument de l'employeur en refusant de réduire la « nouvelle technologie » à la seule nature du code informatique.

Le tribunal a estimé que la présence d'IA dans WHOZ n'exonérait pas l'employeur de ses obligations.

Bien que la direction ait produit un courriel de la société NAPTA pour prouver la similitude des fonctions, le juge a souligné la faible force probante de ce document concernant le logiciel CORNERSTONE SKILLS.

Surtout, c'est le changement de finalité sociale qui prime : l'outil devient un levier d'évaluation et de gestion de carrière globalisé.

Le juge a retenu l'existence d'une **« modification significative » justifiée par le caractère désormais « inévitable » de l'outil et son lien direct avec les entretiens individuels de performance, ce qui n'était pas le cas auparavant.**

En vertu de l'article L.2316-1, le CSE-C était la seule instance compétente car le projet, décidé au niveau de l'entreprise, ne comportait aucune mesure d'adaptation spécifique locale.

Cette décision sanctuarise l'article L.2312-8 face à la « boîte noire » algorithmique.

- **La primauté de l'usage sur la technique** : La jurisprudence confirme que le déclencheur de la consultation n'est pas seulement le caractère inédit de l'algorithme, mais son caractère inévitable et son impact sur la gestion des carrières.

- **L'IA qui devient un support d'évaluation individuelle est, par nature, une technologie dont le CSE doit pouvoir analyser les biais et les risques.**
- **Santé et Sécurité** : En liant l'usage du logiciel aux entretiens individuels, le juge reconnaît implicitement l'**impact sur la charge mentale et la santé des salariés**. Un outil « inévitable » modifie le lien de subordination et la pression exercée sur le collaborateur.
- **Vigilance Procédurale** : L'échec partiel du CSE-C sur l'expertise rappelle aux élus qu'en matière d'IA, la maîtrise des délais et des procédures (référé vs procédure accélérée au fond) est aussi importante que le fond du dossier. Rapprochez-vous bien d'un conseil juridique sur ce point.

Cette décision s'inscrit dans un courant de fond, aux côtés des décisions des tribunaux de Créteil (juillet 2025) et de Nanterre (février 2025), affirmant que **l'IA est une technologie « susceptible d'affecter les conditions de travail »**.

La leçon pour les directions de transformation digitale est limpide : **le déploiement d'une IA RH ne peut être traité comme une simple mise à jour logicielle.**

L'innovation doit s'accompagner d'une transparence algorithmique et d'une co-construction avec les représentants du personnel.

Sans cette gouvernance sociale, le risque n'est plus seulement technologique, il devient juridico-financier, capable de stopper net les projets les plus ambitieux.

IA en entreprise : Pourquoi la consultation du CSE est impérative ?

Le déploiement d'outils d'IA (comme Cornerstone ou Napta) ne peut se faire de manière unilatérale. La justice française rappelle que l'introduction de ces technologies impacte les conditions de travail et exige une consultation préalable du CSE sous peine de suspension du projet.

Le Risque Juridique : Le Litige 'CS GROUP'

Déploiement sans avis préalable

L'employeur a tenté de remplacer un outil d'IA par d'autres logiciels sans consulter officiellement son CSE central.



Impact sur les conditions de travail

L'IA était destinée aux entretiens individuels et à la gestion des compétences de l'ensemble des 2000 salariés.



La notion de "Nouvelle Technologie"

Même si l'IA était déjà utilisée auparavant, un changement de périmètre ou de performance impose une nouvelle consultation.



Évolution des Décisions de Justice (2025-2026)

Février 2025
Nanterre

25 Juillet 2025
Créteil, secteur de la presse

29 Janvier 2026
Nanterre

Suspension jusqu'à l'avis du CSE

Suspension

Suspension + 500€ d'astreinte/jour

La Sanction : Une Suspension Immédiate

500 €

d'astreinte par jour de retard

Le juge a ordonné la suspension des logiciels jusqu'à la clôture de la consultation sous peine de pénalités financières.



Le droit de regard du CSE

Le CSE peut saisir le juge des référés pour bloquer tout projet d'IA non concerté dès 50 salariés.



Une obligation d'information précise

L'employeur doit fournir des documents techniques et fonctionnels sur les algorithmes avant toute mise en œuvre.



SÉMINAIRE ANNUEL INTER-CSE

CONSILIUM

ET SI ON SE RETROUVAIT À DIJON ?

LES 21 ET 22 MAI 2026

RETROUVEZ L'ÉQUIPE DE CONSILIUM POUR 2 JOURNÉES D'ATELIERS DE FORMATION SUR DES SUJETS QUI FONT L'ACTUALITÉ :

"VENEZ NOUS REJOINDRE
25 PLACES
350 € / PERS."

- Transparence salariale et rôle du CSE
- Les nouveautés jurisprudentielles en matière d'accident du travail
- La liberté d'expression des salariés mise à mal par la Cour de cassation
- Les nouveautés jurisprudentielles pour accompagner les salariés aux entretiens préalables

INSCRIVEZ-VOUS!

Contactez Sophie pour tout renseignement, programme et devis

Mail : contact@cabinet-consilium.com



LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN

Chaque semaine, retrouvez le "coup de gueule" de Sébastien LAGOUTTE, Président de CONSILIUM

Quand la Cour de cassation transforme le reclassement en ultimatum express

Bienvenue dans la broyeuse, chers matricules de la valeur travail. Installez-vous confortablement, mais ne vous attachez pas trop à votre chaise : la Cour de cassation vient de décider qu'en matière de restructuration, le temps n'est plus de l'argent, c'est une nuisance.

L'arrêt du 28 janvier 2026 (n° 24-18.019 pour les fétichistes des chiffres) est ce qu'on appelle dans le milieu une « douce caresse » pour le patronat et un violent balayage pour les salariés. L'enjeu ?

L'article L. 1222-6 du code du travail, ce vestige de décence qui accorde normalement un mois de réflexion quand on veut charcuter votre contrat pour motif économique.

Mais voilà, nos sages, dans leur immense mansuétude pour l'agilité entrepreneuriale, ont décidé que ce mois de délai était un luxe de nanti.

Dès que l'obligation de reclassement entre en piste, le chronomètre s'emballa et votre protection s'évapore dans un nuage de fumée juridique. Allez, on s'installe, je vous raconte comment un salarié s'est fait rincer par la machine.

Chronique d'une Mort Professionnelle

Annoncée

Notre salarié n'était pas exactement un perdreau de l'année.

Le type est entré en 1985 comme ouvrier paysagiste chez Activert-Hibiscus.

Trente-six piges de boîte. Il a vu les arbustes grandir, il a grimpé les échelons pour finir conducteur de travaux.

Trente-six ans de loyauté pour finir par être traité comme un vulgaire frais de structure.

En 2021, la direction décide de fermer le site sur lequel il était affecté. Pour le salarié, c'est le début du festival de la déchéance.

Non seulement la boîte coule, mais il se blesse (un accident du travail, enfin, seulement selon la MSA, on verra ça plus tard).

La direction, avec une délicatesse de bulldozer, lui balance alors des offres de « reclassement ». Attention, quand je dis reclassement, je parle de postes déclassés, dégradés, moins qualifiés et évidemment moins bien payés.

On lui demande de choisir entre la porte et l'humiliation salariale en un temps record.

La chronologie du naufrage :

- **27 avril 2021** : La société consulte le CSE. On annonce officiellement la suppression du site. Le signal de départ de la chasse à l'homme est donné.
- **29 avril 2021** : Deux jours plus tard, pas le temps de niaiser, on envoie au salarié ses propositions de reclassement dégradantes.

On lui laisse jusqu'au 17 mai pour signer son déclassement.

- **18 mai 2021** : Entretien préalable. Le couperet brille au soleil.
- **8 juin 2021** : Rupture du contrat. Fin de l'histoire, merci pour les 36 ans, rends ta pelle et ton râteau.

La Cour d'appel a essayé, la Cour de cassation a tranché

Dans ce combat de gladiateurs, la Cour d'appel de Rouen a eu un moment d'égarement humaniste.

Elle a estimé que, puisque la société n'avait pas encore convoqué le salarié à un entretien préalable au moment des offres (le 29 avril), on était encore dans le cadre d'une simple modification du contrat de travail.

Et là, le couperet de l'article L. 1222-6 tombe : **l'employeur doit laisser un mois au salarié.**

Comme la société n'avait laissé que 18 jours, Rouen a dit : « Pas de bras, pas de chocolat, licenciement sans cause réelle et sérieuse ». Le salarié commençait à compter ses indemnités.

C'était sans compter sur la « formation restreinte » de la chambre sociale. Trois juges dans un bureau qui décident que votre vie de travailleur ne mérite pas plus de cinq minutes de débat.

Pour la Cour de cassation, l'insécurité juridique n'est pas là où on le pense : Pour eux, dès que le CSE est consulté le 27 avril, on bascule dans la dimension parallèle du reclassement.

Dans cette zone, le droit au temps disparaît. Vous pensiez avoir un mois pour réfléchir à votre baisse de salaire ? Quelle naïveté touchante.

La Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation a donc décidé de « neutraliser » l'article L. 1222-6.

Sa logique est implacable de cynisme : puisque l'employeur propose ces postes pour « exécuter son obligation de reclassement », on n'est plus dans la modification de contrat classique, mais dans une mission de sauvetage.

Et pour sauver les gens, on n'a pas le temps d'attendre qu'ils réfléchissent, n'est-ce pas ?

Le résultat est un vide juridique savoureux pour les patrons : en supprimant le délai d'un mois, la Cour ne le remplace par rien de fixe.

On passe d'un délai légal protecteur à un délai « raisonnable » laissé à la discrétion de l'employeur.

En gros, on vous laisse le temps de fumer une clope et de signer votre arrêt de mort sociale.

LA RÈGLE D'OR (À l'attention des DRH "Agiles") : "Pourquoi s'encombrer d'un délai de 30 jours quand on peut liquider le dossier en 15 ?

Dès que votre CSE a fini de pleurer sur le projet de restructuration, balancez vos offres de reclassement dégradées. Invoquez l'obligation de reclassement pour court-circuiter l'article L. 1222-6.

C'est propre, c'est rapide, et ça optimise la masse salariale sans laisser au salarié le temps de réaliser qu'il se fait détrousser."

L'Angle mort : L'accident du travail

fantôme

Mais le clou du spectacle reste le sort réservé à l'accident du travail du salarié.

C'est le concept du « Travailleur de Schrödinger » : il est blessé pour la Sécu, mais valide pour le juge. La MSA a reconnu l'accident, mais la Cour de cassation s'en bat l'œil avec une force herculéenne.

Parce que le salarié est tombé sans témoins, parce qu'il n'a pas rempli le formulaire de l'employeur assez vite (il avait sans doute autre chose à faire, comme avoir mal au dos), et parce que son premier arrêt disait « maladie », le juge estime qu'il n'y a pas de « faisceau d'indices ».

On demande au salarié d'être un expert en police scientifique au moment où il chute. Si vous n'avez pas un caméraman de BFM TV et un huissier pour filmer votre glissade sur un chantier, vous n'êtes pas blessé, vous êtes un simulateur.

La charge de la preuve est un fardeau qu'on rajoute sur les vertèbres déjà broyées du travailleur. Pas de protection, pas de nullité du licenciement. Circulez, le vieux paysagiste est mort, vive la liquidation.

Un conseil aux élus et aux salariés : ne clignez pas des yeux pendant une restructuration. Entre le moment où le CSE est informé et celui où vous recevez votre offre de reclassement au rabais, le droit du travail s'est absenté pour une pause-café dont il n'est pas prêt de revenir. Allez, retournez bosser (si vous avez encore un bureau), et n'oubliez pas de signer votre déchéance sociale avant la fin de la pause clope

NEWSLETTER

EN DROIT DU TRAVAIL À DESTINATION DES CSE ET DES SYNDICATS



Numérise-moi !

INSCRIVEZ-VOUS

C'est complètement gratuit, et elle sort tous les mardis à 8h30 !

Pour ne rien manquer des dernières décisions en droit du travail à destination des CSE et des syndicats, rien de plus simple, scanne le QR CODE et inscris-toi !

ILS NOUS FONT CONFIANCE

Ces CSE nous font confiance et lisent notre newsletter :

HARIBO, GROUPE INOVIE, MEDIPATH, AGPM, AHARP, ALC, BOUCHARD PÈRE & FILS, EIFFAGE, FILPACK, GABRIEL MEFFRE, GIEPS GRAND DELTA HABITAT, GROUPE PRÉVOIR, KTIS, LA MERCI, LES ARCADES, METALLIANCE, NATURALIA ENVIRONNEMENT, NOVAMEX, OPTELIS, PORT VAUBAN, PSMS...

