



Actualités législatives et réglementaires

► CPRI

L'arrêté du 6 juin 2025, portant attribution des sièges de membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour le mandat 2025-2029, est paru au JO du 12.

► Wallis et Futuna - Personnels enseignants 1^{er} degré

L'ordonnance n°2025-521 du 12 juin 2025, relative aux personnels enseignants du premier degré des îles Wallis et Futuna, est paru au JO du 13. Elle prévoit le transfert des personnels enseignants du premier degré à l'État.

Jurisprudence

► Vaccination obligatoire - Possibilité

Le droit de l'UE ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle un employeur peut obliger les travailleurs avec lesquels il a conclu un contrat de travail à se faire vacciner s'ils sont exposés à un risque biologique (CIUE, 12-6-25, C-219/24, Tallinna linn).

► Obligation de sécurité

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L4624-3.

Viole son obligation de sécurité, l'employeur qui ne prévoit pas pour un salarié le matériel préconisé par le médecin du travail pour l'accomplissement de ses tâches (Cass. soc., 11-6-25, n°24-13083).

► Inaptitude - Redassement

Lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à l'état de santé du salarié, l'employeur n'est pas tenu de notifier par écrit les motifs qui s'opposent au redassement du salarié avant d'initier la procédure de licenciement. L'employeur n'a pas non plus à rechercher un redassement dans les autres établissements de l'entreprise (Cass. soc., 11-6-25, n°24-15297).

► Syndicat - Action en justice - Salaire

Relève de l'intérêt individuel du salarié, rendant l'action du syndicat irrecevable, l'action qui tend à réclamer une augmentation de salaire (Cass. soc., 4-6-25, n°23-22858).

► Syndicat - Action en justice - Titre-restaurant

Relève de l'intérêt individuel du salarié, rendant l'action du syndicat irrecevable, l'action qui tend à réclamer des titres-restaurant dont auraient été privés des salariés (Cass. soc., 4-6-25, n°23-22856).

► CSE - Intérêt à agir

Le CSE ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés ou de se joindre à l'action de ces derniers, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause. En vertu de cette règle, le CSE n'a pas qualité à agir afin qu'il soit interdit à l'employeur de supprimer le bénéfice des tickets restaurants à certains salariés (Cass. soc., 4-6-25, n°23-22856).

► CSE - Budget ASC - Action en justice

Le financement des ASC fixé par un accord collectif rend irrecevable l'action du CSE qui tend à contester les dotations de l'employeur, une telle action appartenant aux signataires de l'accord (Cass. soc., 4-6-25, n°23-22856).

► Transfert d'entreprise

Constitue un transfert d'une entité économique autonome rendant applicable l'article L 1224-1, l'opération par laquelle une première société transfère une partie de son activité à une deuxième société, qu'ensuite, cette deuxième société crée une filiale à laquelle elle cède l'activité transférée par la première avec la totalité des salariés affectés à cette activité (Cass. soc., 4-6-25, n°23-18290).

► Difficultés économiques - Licenciement

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur des difficultés économiques conjoncturelles et non durables. L'indemnité allouée au salarié ne peut s'écarter des plchers et plafonds prévus par le barème d'indemnisation (Cass. soc., 4-6-25, n°23-18290).

► Pouvoir disciplinaire - Non bis in idem

Le protocole signé entre un salarié et son employeur, dans lequel il est fait mention d'agissements considérés comme fautifs par l'employeur, et par lequel le salarié accepte une suspension de sa rémunération pour une durée déterminée, s'analyse en une mise à pied disciplinaire.

Le licenciement prononcé ultérieurement, fondé sur les mêmes faits que ceux inscrits dans le protocole, est sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ayant épuisé son pouvoir disciplinaire (Cass. soc., 4-6-25, n°23-21702).

► **Licenciement - Actionnariat salarié**

Dès lors que le licenciement d'un salarié a une cause réelle et sérieuse, celui-ci ne peut prétendre à l'indemnisation du préjudice subi en raison de la perte de chance de réaliser une plus-value en raison d'options qui avaient été consenties au salarié mais non encore levées par lui (Cass. soc., 4-6-25, n°23-17691).

► **Licenciement - Pluralité motifs - Nullité**

La faculté pour le juge, lorsque l'employeur le lui demande, de tenir compte des autres motifs invoqués à l'appui d'un licenciement nul, pour fixer le montant de l'indemnité versée au salarié ne s'applique pas à l'indemnité d'éviction due au salarié lorsque celui-ci demande sa réintégration (Cass. soc., 4-6-25, n°23-21718).

► **Licenciement économique collectif Juridiction compétente**

Le conseil prud'hommes est compétent pour un litige relatif aux catégories professionnelles et critères d'ordre des licenciements, dès lors qu'en raison du nombre de salariés concernés par le projet de licenciement (inférieur à 10), l'employeur, non tenu à l'obligation d'établir un PSE, élabore un document unilatéral fixant les catégories professionnelles, et que l'autorité administrative est simplement informée de ce document (Cass. soc., 4-6-25, n°24-13786).

► **Faute grave**

La soustraction de documents appartenant à l'entreprise, dans le but d'aider un salarié de l'entreprise ne caractérise pas une faute grave si le caractère illicite ou l'intention de nuire à l'employeur ne sont pas caractérisés (Cass. soc., 4-6-25, n°24-12886).

► **CSP - Date énonciation motif économique**

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié ayant adhéré à un CSP, lorsque l'information sur le motif économique de la rupture du contrat de travail est donnée postérieurement à l'adhésion au dispositif (Cass. soc., 4-6-25, n°23-19949).

► **Forfait en heures**

Faute pour une convention de forfait en heures de fixer le nombre d'heures compris dans le forfait, le salarié retrouve le bénéfice des règles de droit commun de la durée du travail et du décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine et du contingent annuel d'heures supplémentaires (Cass. soc., 4-6-25, n°23-17945).

► **Licenciement - Motif - Nullité**

Le motif erroné de la faute grave alors qu'en réalité le licenciement repose sur un motif économique ne rend pas le licenciement nul mais sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 4-6-25, n°23-17945).

► **CSE - Droit d'alerte économique**

L'employeur peut contester devant le président du tribunal judiciaire la nécessité de l'expertise dans le cadre d'une alerte économique exercée par le CSE.

Le président saisi peut alors uniquement se prononcer sur la nécessité de l'expertise. Il ne peut pas statuer sur le bien-fondé du droit d'alerte exercé par le CSE (Cass. soc., 4-6-25, n°24-11511).

► **CSE - Expertise**

Un expert désigné par un CSE dans le cadre de ses attributions consultatives ne peut pas exiger la production de documents n'existant pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise (Cass. soc., 4-5-25, n°23-23832).

► **Vie privée - Licenciement**

Est nul, en raison de l'atteinte à l'intimité de la vie privée du salarié, le licenciement prononcé par l'épouse du dirigeant en raison de la découverte d'une liaison entre ce dernier et le salarié, licenciement qui par ailleurs était précédé d'un chantage à l'égard du salarié (Cass. soc., 4-6-25, n°24-14509).

► **Sanction disciplinaire - Procédure**

Lorsque le salarié refuse une mesure de mutation disciplinaire emportant modification de son contrat de travail, notifiée après un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement en lieu et place de la sanction initiale doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien.

Faute pour l'employeur d'avoir organisé un tel entretien, le salarié a droit à une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement (Cass. soc., 4-6-25, n°23-19194).

► **Représentant du personnel - Election - Preuve**

La preuve de l'élection du salarié en qualité de délégué du personnel peut être apportée par tout moyen (solution transposable au CSE) (Cass. soc., 4-6-25, n°22-11468).

► **Représentant syndical - Heures de délégation**

Le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un représentant syndical au CSE central, dans une entreprise dont l'effectif est d'au moins 501 salariés et dont aucun établissement n'atteint ce seuil, est de 16 heures au moins par mois sans pouvoir dépasser 20 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles (Cass. soc., 4-6-25, n°24-11357).

► **Sanction disciplinaire - Procédure**

Si la loi ne prévoit pas de délai minimal entre la convocation et l'entretien préalable à une sanction disciplinaire autre que le licenciement, le salarié doit être averti suffisamment à l'avance du moment et de l'objet de l'entretien pour organiser sa défense.

En l'espèce, un délai de 4 jours entre la réception de la convocation et la date de l'entretien a été considéré comme suffisant (Cass. soc., 4-6-25, n°23-18578).

FOCUS

CSE : peut-on priver certains salariés des ASC ?

Si le comité social et économique (CSE) exerce une mission économique et assure le respect, au sein de l'entreprise, des règles de santé et de sécurité, beaucoup de salariés ne le connaissent qu'à travers de ses activités sociales et culturelles.

Si cette dernière mission est importante et justifie que l'on y consacre un « Focus », n'oubliez pas que le CSE ne se réduit pas à cette mission.

N'hésitez pas à le solliciter pour toute question liée à la santé et à la sécurité des travailleurs ou pour toute réclamation individuelle ou collective. Bien utilisé, le CSE est une véritable force dans l'entreprise.

Qu'est-ce qu'une activité sociale et culturelle (ASC) ?

Sont considérées comme des activités sociales et culturelles toutes les activités qui ne constituent pas une obligation pour l'employeur, quels que soient leur dénomination, la date de leur création et leur mode de financement. Ces activités doivent être instituées principalement au profit des salariés de l'entreprise et avoir pour objet d'améliorer leurs conditions d'emploi, de travail et de vie au sein de l'entreprise.

Le CSE a toute liberté, sous réserve de ne pas prendre de mesure discriminatoire, pour créer de nouvelles activités, abandonner celles qui ne lui paraissent plus nécessaires ou répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles.

Le comité peut exiger de prendre en charge une activité, créée par l'entreprise et gérée par elle, dès lors qu'elle est bien qualifiée d'activité sociale et culturelle. Dans ce cas, le CSE récupère l'activité et le budget qui y était consacré par l'employeur.

Généralement, les ASC se divisent en 3 catégories :

- celles qui concernent la collectivité des salariés : l'organisation de manifestations sportives, de voyages, de fêtes de fin d'année, de manifestations à l'occasion de la remise de médailles du travail, de colonies de vacances, cantine d'entreprise ;
- celles qui répondent à des besoins individuels de salariés : location d'outillage, prêts de livres, distributeurs de boissons, bons d'achat (pour la fête des mères ou de Noël notamment ...) ou billetterie, aide aux vacances (ex : chèques-vacances), aide à la pratique d'un sport, aide pour les rentrées scolaires ou les gardes d'enfants ;
- les mutuelles et secours (comme des prêts ou des aides financières versés pour accompagner les salariés qui traversent des difficultés).

Le CSE ne peut utiliser les ASC pour financer des activités syndicales (Cass. soc., 12-2-03, n°00-19341 ; par exemple, il n'est pas possible de financer les frais de déplacement engagés par des salariés pour aller faire grève sur Paris). Si le CSE ne peut affecter une partie des fonds dévolus aux ASC à des aides aux salariés grévistes, il peut néanmoins décider d'attribuer des secours à certains salariés grévistes dès lors qu'il est démontré que ces secours sont destinés à aider les seules familles dans le besoin et non à compenser

systématiquement les pertes de salaires des salariés grévistes (Cass. soc., 8-6-77, n°73-13681).

A noter que les ASC ne sont pas exclues du champ de la négociation collective (Cass. soc., 10-7-24, n°22-19675).

Qui peut bénéficier des ASC ?

Quelles que soient la forme de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de formation en alternance...) ou leur durée de travail (salariés à temps partiel), tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des ASC. Le stagiaire bénéficie de celles-ci dans les mêmes conditions que les salariés.

Par ailleurs, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu, le salarié peut prétendre aux ASC. Il en est ainsi pour les salariés en période d'essai ou en cours de préavis, mais également pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé, maladie, maternité, parental...) qui ne peuvent être, en principe, écartés des prestations financées par le comité.

Il est toutefois possible de fixer des critères d'attribution des ASC dès lors que ces critères sont objectifs, pertinents et exempts de discrimination. Les prestations peuvent être modulées, éventuellement, en fonction des revenus ou des besoins.

En revanche, le droit aux ASC ne peut être soumis à une condition d'ancienneté.

Dans un arrêt en date du 3 avril 2024, la Cour de cassation a jugé que : « il résulte de ces textes (articles L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail) que, s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté » (Cass. soc., 3-4-24, n°22-16812). Dans une nouvelle décision en date du 12 mars 2025, la Cour de cassation a indiqué que l'interdiction de prendre en compte tout critère d'ancienneté s'étendait également à toute modulation des droits en fonction de l'ancienneté des salariés (Cass. soc., 12-3-25, n°23-21223). En revanche, il semble possible de fixer une condition de présence aux effectifs à la date de la commande ou de la distribution de la prestation ou encore de fixer une plage de bénéfice/distribution réduite dans le temps.

S'il est décidé d'exclure du bénéfice des ASC les salariés « absents », c'est à la condition que toutes les absences, autres que celles assimilées par la loi à du temps de travail effectif, produisent les mêmes conséquences. Par exemple, les salariés en longue maladie ne peuvent être exclus des ASC car cela constituerait une discrimination en raison de leur état de santé.

Les anciens salariés peuvent éventuellement prétendre au bénéfice des ASC si le CSE le prévoit. Par anciens salariés, il convient d'entendre les retraités et préretraités.

On peut également y inclure, potentiellement, les salariés qui ont quitté l'entreprise, tant qu'ils n'ont pas retrouvé un emploi.

La famille des salariés peut aussi bénéficier des ASC. Très souvent, les règlements intérieurs des CSE déterminent quelles sont les personnes de la famille qui sont en droit de prétendre aux ASC : conjoint, concubin, descendants, ascendants, frères, sœurs...

Les travailleurs intérimaires, les salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs, les salariés en contrat de travail à temps partagé doivent bénéficier des moyens de transport collectif et des installations collectives, et notamment des services de restauration offerts par l'entreprise utilisatrice. Attention toutefois, pour les ASC autres que celles liées aux équipements collectifs, ces catégories de salariés relèvent de leur employeur et non de l'entreprise utilisatrice.

Toutes les autres personnes qui travaillent dans l'entreprise sans en être salariées n'ont pas accès aux ASC. Cette règle vaut pour les salariés détachés ou mis à disposition par d'autres structures que les groupements d'employeurs : les stagiaires de ces structures, les salariés des sous-traitants présents sur le site, les salariés des prestataires de services...

Le CSE bénéficie-t-il d'un budget pour les ASC ?

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des activités sociales du CSE est fixé en priorité par accord collectif d'entreprise.

Lorsque le financement des ASC est fixé par un accord collectif, le CSE ne peut contester les dotations de l'employeur, une telle action appartenant aux signataires de l'accord (Cass. soc., 4-6-25, n°23-22856).

À défaut d'accord, et contrairement au budget de fonctionnement, le budget des ASC ne correspond pas à un pourcentage précis de la masse salariale brute. Toutefois, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (art. L 2312-81 du Code du travail). Dès lors, en l'absence d'accord et à défaut de sommes consacrées antérieurement au financement d'activités sociales, le CSE pourrait se retrouver privé d'un budget pour les ASC.

Le CSE peut, en outre, bénéficier de tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement versé par l'employeur, après délibération du comité en application des articles L 2315-61 alinéa 5 et R 2315-31-1 du Code du travail. Le transfert vers le budget destiné aux ASC est possible dans la limite de 10% de cet excédent.

Pour le CSE, les garanties de minima qui existaient dans le cadre du CE ne s'appliquent pas. Les partenaires sociaux pourraient éventuellement conclure un accord moins-disant sur ce point. Les minima évoqués ne s'appliquent qu'à défaut d'accord. Il ne s'agit plus de minima d'ordre public.