

ACTU DIALOGUE SOCIAL

Janvier – Février 2026 N°10

EDITO

Défendre les droits !

Le 25 août 1884, Waldeck Rousseau ministre de l'Intérieur adressait aux préfets une circulaire interprétative de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels.

Cette loi fondatrice et libératrice a ouvert « la plus vaste carrière à l'activité des syndicats, en permettant à ceux qui sont régulièrement constitués de se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles » (extrait de la circulaire interprétative de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels adressée par M ; Waldeck-Rousseau, ministre de l'Intérieur, aux préfets. Paris le 25 août 1884).

N'oublions jamais que l'association d'individus suivant leurs affinités professionnelles est un instrument de progrès et une force active.

141 ans après la loi fondatrice de W-R : le cœur même bat encore : favoriser l'esprit d'association, le stimuler, et faciliter l'usage de cette liberté.

La CFE CGC rassemble des milliers de militantes et militants, plus de 170 000 adhérents ce qui la situe à la première place des organisations représentant les salariés de l'encadrement.

Alors que le droit de grève pourrait être remis en question ainsi que le 1er mai fête du travail et jour férié autant que le statut de salariés protégés lorsqu'ils sont membres des instances de branche pourrait l'être aussi

Le temps est à la défense des droits des militants afin que la démocratie sociale œuvre pleinement au sein des entreprises au bénéfice des salariés.

La démocratie sociale en action

Au quotidien, les actions militantes CFE CGC dans les entreprises, les branches et au niveau interprofessionnel s'imposent et s'affirment comme un acteur indépendant des patrons.

Notre raison d'être est d'être efficace dans son action, fidèle aux aspirations des salariés de l'encadrement.

Chaque jour, les milliers de militantes et de militants de la CFE CGC, dans tous les secteurs d'activités et dans un très grand nombre d'entreprises et de services publics, militent, revendentiquent face à leur employeur, mobilisent les salariés dans les élections professionnelles, les conseillent et participent au règlement des problèmes dans l'entreprise.

C'est cette action syndicale au quotidien qui demeure la source de la légitimité syndicale et qui est valorisée dans le cadre du parcours syndical. L'ensemble des garanties du droit social doit être préservé et défendu haut et fort par nos militantes et militants.

D'après la dernière étude de la DARES en 2023, dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole, un peu plus de la moitié des salariés (51%) estiment que les représentants du personnel (RP) traduisent bien leurs aspirations. Cette proportion progresse de 5 points par rapport à 2017, dans un contexte de centralisation de la représentation élue du personnel et autour des comités sociaux et économiques (CSE). Les salariés sont également plus nombreux à juger que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans leur représentation (41% en 2023 contre 37% en 2017).

Le cinquième cycle de la représentativité va battre son plein cette année et en 2027, cela se traduit par l'organisation des élections CSE. La représentativité, l'enjeu syndical et crucial !

La Liberté syndicale, un droit qui ne s'use que s'il n'est pas utilisé.

Bonne année 2026 !

Christine Lê

Christine Lê
Secrétaire National en charge
du développement,
représentativité
Secteur privé, dialogue social



Confédération CFE-CGC

Secteur (politique)

Secrétaire Nationale : Christine Lê

Déléguée Nationale : Laurence GNONLONFOUN

Assistante : Nadine LAURENTI

Service Etudes (technique)

Chef de service : Franck BOISSART

Conseillère Technique : Héloïse DEMOGE

Conseiller technique : Doryan GRIS

Assistante : Adeline NYA

SOMMAIRE

TABLES DES MATIERES

QPC : QUELLE PROTECTION POUR LES MEMBRES DE CPPNI ?.....	4-5
DERNIERES ACTUS AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNELS.....	6-8
LES DERNIERES JURISPRUDENCES A RETENIR.....	9-13
LES DERNIERES ACTU DU CSE.....	14-16
DOSSIER – QUEL ROLE DU CSE DANS L’INTRODUCTION DANS D’OUTILS IA.....	17-18
NOUVEAUTES CONFEDERALES.....	19

QPC : QUELLE PROTECTION POUR LES MEMBRES DE CPPNI ?

Coup de tonnerre ! Par décision du 26 novembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a transmis au Conseil Constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) concernant le statut de salarié protégé accordé aux membres de Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La question de la protection accordée aux salariés membres de CPPNI semblait être réglée par une jurisprudence constante de la Cour de cassation.

Le code du travail institue, à l'article L. 2411-3, une procédure particulière à respecter avant tout licenciement.

Pour être valable, celui-ci doit en effet faire l'objet d'une autorisation préalable délivrée par l'autorité administrative qui vérifie si la rupture du contrat de travail ne constitue pas une mesure discriminatoire motivée par les activités syndicales.

Certes, la liste des salariés concernés par ce dispositif, fixée à l'article L. 2411-1, ne comprend pas les salariés membres de CPPNI.

Pour autant, le code du travail indiquait explicitement que les accords instituant une CPPNI devaient prévoir les modalités dans lesquelles les salariés bénéficiaient de la protection contre le licenciement (L. 2234-3).

C'est en cas de silence de ces accords que l'on pouvait s'interroger sur le sort de cette protection.

La Cour de cassation a cependant tranché cette question : Pour les juges de cassation, "*le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail*" (Cass. Soc., 1 fevr. 2017, n°15-24.310).

Or, elle rappelle que ces dispositions sont d'ordre public en raison de leur objet, c'est-à-dire de l'impératif de protection de certains salariés face à la discrimination.

Par conséquent, les membres de CCPNI bénéficient nécessairement du statut de salarié protégé, peu important ce que prévoit l'accord collectif instituant cette Commission.

C'est cette extension jurisprudentielle de la protection contre le licenciement dont il a été demandé l'étude par le Conseil constitutionnel. Aux dires de la partie patronale, cette

interprétation de la loi constituerait une atteinte disproportionnée aux droits constitutionnels à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre (art. 4 DDHC).

Si les arguments avancés par l'employeur semblent insuffisants pour obtenir la remise en cause du statut protecteur, il n'en reste pas moins que la Cour de cassation, en transmettant la QPC au Conseil constitutionnel, a de ce fait considéré que la question présentait "*un caractère sérieux*". Un constat qui, quoiqu'il soit décidé par le Conseil, interroge.

Nous vous tiendrons bien évidemment informés du résultat de cette QPC

DERNIERES ACTUS AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

- Transposition des ANI sur l'emploi des seniors et l'évolution du dialogue social

Une loi du 24 octobre 2025 transpose trois ANI au sein du code du travail. Sont ainsi visés les deux ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés et sur l'évolution du dialogue social, ainsi qu'un ANI du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles, tous trois signés par la CFE-CGC.

Comme vous le savez, plusieurs dispositifs entreront prochainement en vigueur (avec la publication progressive des décrets d'application de la loi).

Un nouveau contrat senior à durée indéterminée et partiellement exonéré de cotisations sociales, dit contrat de valorisation de l'expérience (CVE), sera expérimenté pour soutenir l'emploi des seniors. Le salarié bénéficiaire, âgé d'au moins 60 ans, ne pourra être licencié qu'une fois acquis ses droits à une retraite à taux plein. Cette mesure s'ajoute à une revalorisation de l'entretien professionnel, désormais nommé "entretien de parcours professionnel", ainsi qu'à un abaissement à 60 ans de l'âge permettant de bénéficier de la retraite progressive.

Autre nouveauté pour les seniors intéressant cette fois-ci le dialogue social : La création de négociations obligatoires au niveau des branches et dans les entreprises comptant plus de 300 salariés. Ces négociations se dérouleront, sauf accord contraire, tous les trois ans, et au maximum tous les quatre ans.

Préalablement à ces négociations, et qu'elles soient menées au niveau de l'entreprise ou de la branche, **l'employeur devra réaliser et transmettre aux organisations syndicales un diagnostic des salariés concernés**. Cette information devra ainsi comprendre **des indicateurs pertinents** au regard des quatre domaines de négociation listés à l'article L. 2241-14-1.

S'agissant enfin de la transposition de l'ANI sur l'évolution du dialogue social, la loi supprime du code du travail la limite des 3 mandats successifs pour les élus du personnel au CSE.

- Bilan de la négociation collective 2024 et questionnaires pour l'année 2025

Le Bilan de la négociation collective pour l'année 2024 a été présenté par la DGT aux partenaires sociaux le 19 décembre 2025 lors d'une réunion de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). [Vous pouvez retrouver sur ce lien la version complète et synthétique du rapport.](#)

La DGT y relève le maintien à un niveau élevé de la négociation collective de branche, et a fortiori d'entreprise.

Si les accords salariaux se tassent par rapport à 2023 suite à la diminution de l'inflation, la question des salaires reste l'une des plus régulièrement abordées par les accords avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le temps de travail. La négociation de branche compte un grand nombre d'accords portant sur la prévoyance. L'épargne salariale représente quant à elle la majorité des accords d'entreprise déposés à la DGT.

Nous vous rappelons qu'un guide de l'épargne salariale est disponible sur le site de la Confédération pour vous assister dans ces négociations.

La CFE-CGC a présenté à la DGT le résultat des questionnaires adressés à ses fédérations.

Elle relevait notamment les difficultés rencontrées par ses militants dans le cadre de la négociation sur la prévoyance et plus particulièrement des catégories objectives de salariés pouvant bénéficier du régime de l'encadrement. A cet égard, elle signalait que le délai de négociation était trop restreint.

De plus, la confédération a salué le choix de la DGT de noter la nouvelle place de l'intelligence artificielle au sein de la négociation collective d'entreprise. A cette occasion, **elle a rappelé son engagement à développer la place du dialogue social en matière d'IA au travers, notamment, du projet Dial-IA et de la déclinaison de l'accord-cadre européen de 2020 sur la transformation numérique des entreprises.**

Enfin, la CFE-CGC a remercié la DGT pour ce document précieux qui, cette année, comprenait des contributions d'acteurs extérieurs telle que les partenaires sociaux du groupe Airbus.

Elle suggérait, à l'occasion du 40e anniversaire du bilan de la négociation collective, que le prochain bilan comprenne également le bilan sur la négociation collective dans l'agriculture.

Nous tenons à vous remercier pour les réponses que vous avez apporté au questionnaire qui vous avait été adressé l'année dernière. Il a permis à la Confédération de porter vos observations devant la DGT !

Par ailleurs, les questionnaires nécessaires à l'élaboration du Bilan de la négociation collective 2025 vous ont été envoyés. Nous comptons donc sur vos nombreuses réponses !

- Cycle électoral 2025-2028 : Les arrêtés de représentativité ont été publiés !

C'est terminé ! Les derniers arrêtés de représentativité devraient être produits par la DGT d'ici le 21 janvier. Un sixième lot d'arrêtés consacrant la consolidation des résultats du cycle électoral 2021-2025.

La quasi-totalité des branches disposeront donc désormais de leurs mesures de représentativité nécessaires à l'engagement de négociation.

A cette occasion, vous pourrez trouver plusieurs documents fondamentaux au sein du dossier représentativité du j-doc de la confédération :

Pour le cycle électoral 2021-2025, vous disposez d'abord des mesures d'audience par branche calculées par la DGT, en pourcentage ainsi qu'en suffrage valablement exprimés (SVE).

Les résultats sur « petit terrain », c'est-à-dire sur le seul périmètre sectoriel de l'encadrement, sont distinguées des résultats « grand terrain », comprenant tous les collèges.

Aussi, nous vous informons que le tableau récapitulatif des audiences par branche et par fédération, établi avec les mesures provisoires de mars 2025, est en train d'être mis à jour avec les résultats consolidés par la DGT.

Sa version définitive vous sera donc communiquée sous peu pour vous servir tout au long du cycle électoral !

Le secteur représentativité produira également une analyse des résultats électoraux de la CFE-CGC par branche afin d'identifier les secteurs prioritaires.

Enfin, en ce qui concerne le cycle électoral à venir (2025-2028), vous pourrez consulter la liste des PV d'élections reçus par la DGT, qui sera régulièrement mise à jour.

Attention toutefois, cette liste est « brute » et pourra donc comprendre des PV contestés.

LES DERNIERES JURISPRUDENCES A RETENIR

- Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle : Des sanctions encourues pour l'entreprise y compris en l'absence de section syndicale représentative.

[Arrêt du Conseil d'Etat, 1^{ère} – 4^e chambres réunies, 1^{er} octobre 2025, n°495549](#)

Dans cette affaire...

Pour rappel, en vertu de l'article L. 2242-9 du code du travail, l'autorité administrative peut adresser une pénalité financière à une entreprise si celle-ci n'est pas couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, par un plan d'action.

En l'occurrence, une entreprise comptant entre 50 et 300 salariés avait été, le 21 octobre 2016, mise en demeure par l'administration de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Deux mois plus tard, la société avait déposé un plan d'action à l'administration, que celle-ci a toutefois estimé non conforme aux dispositions légales.

Par décision en date du 16 mai 2017, l'inspection du travail a décidé d'appliquer à une société comptant entre 50 et 300 salariés la sanction prévue en cas d'absence à l'article L. 2242-9 du code du travail.

Faute pour la société d'avoir correctement régularisé son plan d'action, elle était notifiée par courrier de l'administration du 3 avril 2019 de sa pénalité financière

La Cour d'appel administrative de Paris rejetait, par décision du 29 avril 2024, les demandes d'annulation de la sanction portée par la société.

Une décision entérinée par le Conseil d'Etat, qui confirme donc que les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent être soumises à la pénalité financière, quand bien même elles ne comprendraient en leur sein aucune section syndicale d'organisation représentative.

- Un délégué syndical doit pouvoir bénéficier d'une prime d'accueil téléphonique même s'il ne participe pas à la permanence en raison de son mandat

[Arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre 2025, n° 24-17.280](#)

L'affaire en question...

Trois salariés exerçaient des fonctions de gestionnaire de recouvrement pour une URSSAF. Ils devaient percevoir, en vertu d'un protocole d'accord relatif aux primes de fonctions, une prime d'accueil téléphonique.

Or, dès 2014, ils sont nommés délégués syndicaux et détachés de manière permanente par la CFDT.

Au motif que le protocole d'accord conditionnait le versement de la prime à la participation effective du salarié à la permanence téléphonique, l'employeur refuse de leur octroyer la prime d'accueil téléphonique.

La Cour d'appel de Lyon, par décision du 6 mars 2024, a appuyé l'argumentation de l'employeur.

La Cour de cassation, saisie par le syndicat CFDT, casse l'arrêt.

Elle relève en effet que la prime d'accueil téléphonique compense une sujétion particulière de l'emploi des salariés.

La prime constitue dès lors un complément de salaire dont les délégués syndicaux ne pouvaient être privés du fait de l'exercice de leur mandat.

- **Délégué syndical : Attention ! La désignation est irrégulière si elle intervient avant la démission du précédent DS ou sa révocation par le syndicat**

Arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre 2025, n°24-17.356

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rejette la désignation de délégués syndicaux en remplacement des précédents salariés désignés.

L'affaire en question...

Peu après élections professionnelles au sein de l'UES Orange, les 28 novembre et 4 décembre 2023, le syndicat CFE-CGC désignait plusieurs salariés comme délégués syndicaux.

Elle entendait toutefois remplacer ces salariés au début de l'année 2024.

Ainsi, après que les délégués syndicaux avaient renoncé à être de nouveau nommés comme délégués, elle procédait à trois nouvelles désignations par lettre en date du 1^{er} mars 2024.

Or, le 15 mars 2024, l'employeur sollicite l'annulation de ces nouvelles désignations devant le tribunal judiciaire de Paris qui, par décision du 25 juin 2024, le déboute de ses demandes.

Malgré tout, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt du tribunal.

Elle affirme que la renonciation préalable des délégués syndicaux n'est pas suffisante pour pouvoir désigner de nouveaux délégués syndicaux.

Ainsi, la désignation de délégués syndicaux n'est valable qu'à la condition que ceux-ci aient préalablement renoncé à leurs mandats ou que le syndicat les ait révoqués. La renonciation à être désigné délégué syndical ne vaut donc pas comme une démission.

Attention donc à bien s'assurer que les précédents délégués syndicaux n'exercent plus leur mandat avant de procéder à de nouvelles désignations !

- Exercice d'une action de groupe en matière de discrimination syndicale

Arrêt de la Cour de cassation du 5 novembre 2025, n° 24-15.269

La Cour de cassation confirme que, lorsqu'une discrimination collective se poursuit après l'entrée en vigueur des dispositions légales sur l'action de groupe (loi du 18 novembre 2016), les faits antérieurs doivent être pris en compte dès lors qu'ils continuent à produire leurs effets.

Dans cette affaire...

La FTM-CGT a saisi le juge judiciaire dans le cadre de l'action de groupe contre Safran Aircraft Engines afin de faire cesser une discrimination syndicale envers les élus et mandatés CGT en matière d'avancement de carrière et de rémunération.

Elle demandait également la réparation de leurs préjudices

Il faut préciser que l'action a été introduite en vertu des dispositions issues de la loi du 18 novembre 2016.

Mais l'action de groupe a tout récemment fait l'objet d'une réforme qui généralise son champ d'application et améliore son régime juridique.

La Cour d'appel de Paris, le 14 mars 2024 rejetait les demandes du syndicat, au motif que le manquement de l'employeur (c'est-à-dire le fait générateur de la discrimination syndicale) était antérieur au 18 novembre 2016.

Ce manquement ne pourrait donc pas justifier l'exercice d'une action de groupe.

La Cour de cassation censure toutefois les juges du fond.

Elle relève en effet que **les salariés mandatés avaient continuellement subi une discrimination collective s'agissant de leur évolution professionnelle, y compris après l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016.**

Ce faisant, il n'était pas nécessaire que le manquement de l'employeur / le fait génératrice de la discrimination advienne postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

Une décision qui fait écho à l'action de groupe menée par la CFE-CGC et la CGT contre Safran Helicopter Engines en matière de discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Incompatibilité du mandat de délégué syndical avec celui de mandataire social d'une SARL

Arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre 2025, n° 24-16.430

Dans cet arrêt, la Cour de cassation est saisie pour déterminer la validité de la désignation d'un chef d'entreprise comme délégué syndical au sein d'une UES dont sa société faisait partie.

Cette affaire...

Un accord dialogue social convenait, au sein du groupe Saur, de la création d'une UES comprenant 24 sociétés différentes.

Un salarié de la société Saur était simultanément gérant d'une SARL faisant partie de l'UES. Sa compagne était également salariée de la société Saur.

A l'occasion des élections professionnelles, tous deux ont été présentés comme candidats au sein du 3^e collège par la CFE-CGC.

Le couple n'a pas été élu en raison de l'incompatibilité du mandat d'élu au CSE avec le mandat social pour le premier, et le lien de concubinage pour la seconde.

Malgré tout, le syndicat CFE-CGC a désigné, le 6 juin 2023, le salarié comme délégué syndical central de l'UES.

Les 23 autres sociétés de l'UES ainsi que le syndicat FO saisissaient alors le juge judiciaire pour faire annuler cette désignation. Ils étaient déboutés de leurs demande par décision du 3 juin 2024 (tribunal judiciaire de Nanterre, tribunal de proximité de Vanves).

Le juge du fond notait ainsi que l'autonomie du salarié par rapport aux instances dirigeantes était limitée. Le salarié n'était en outre pas rémunéré en qualité de gérant ni associé.

La Cour de cassation casse toutefois cet arrêt.

Selon elle, le mandat social que possédait le salarié lui conférait la qualité de chef d'entreprise d'une société faisant partie de l'UES. De ce fait, il ne pouvait exercer un mandat de délégué syndical central au sein de cette même UES.

Cette décision s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de compatibilité mandat social/élu au CSE. On peut toutefois regretter que la Cour n'ait pas apprécié, comme en 2021, le manque d'autonomie du gérant (cass. soc., 31 mars 2021, n°19-25.233).

ACTU CSE

⇒ Les dernières jurisprudences à retenir concernant le CSE

▪ Droit d'alerte du CSE : Des précisions de la Cour de cassation

Arrêt de la Cour de cassation du 3 décembre 2025, n° 24-10.326

Dans ce même arrêt, la Cour de cassation a répondu à une multitude de questions de droit entourant le **droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes** :

1. Une OS peut-elle agir parallèlement au CSE sur le fondement du droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes ?
2. Est-il possible, dans le cadre de cette alerte, de former des demandes quant à l'accès et au contenu de la BDESE ?
3. L'écrit par lequel le CSE saisir l'employeur lorsqu'il constate une atteinte aux droits des personnes fixe-t-il les limites du litige ?
4. Le CSE peut-il agir au titre de son droit d'alerte alors que le salarié concerné par l'alerte a par ailleurs saisi la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits ?

Dans cette affaire...

Par lettre en date du 27 avril 2021, un CSE a exercé son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes prévu par l'article L. 2312-59 du code du travail.

Cette alerte était consécutive à la saisine du CPH par un salarié de l'entreprise afin d'obtenir son repositionnement conventionnel.

L'employeur avait alors produit un document intitulé « avenant au contrat de travail » qui s'est avéré être un faux.

Le CSE arguait que ces pratiques pénalement répréhensibles participaient de la dégradation des conditions de travail dans l'entreprise et témoignaient de la réalité d'un harcèlement moral subi par d'autres salariés de l'entreprise.

Ce d'autant plus que l'employeur avait déjà produit des faux devant le CHSCT.

Les membres de la délégation du personnel au CSE, accompagnés par le syndicat CGT, ont alors saisi le juge prud'homal selon la procédure accélérée au fond.

Ils demandaient la prise de toutes mesures appropriées pour faire cesser l'atteinte aux droits des personnes, et l'enjoignaient notamment de mettre en place la BDESE sans quoi le CSE ne pouvait exercer ses missions.

La Cour d'appel de Versailles, par jugement du 26 octobre 2023, accédait partiellement aux demandes des salariés.

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt, répondant aux quatre questions qui lui étaient posées :

1. Sur la recevabilité de l'action du syndicat pour une alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

La Cour de cassation retient que l'atteinte aux droits des personnes porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession. En conséquence, une OS peut se joindre en cette matière à l'action du CSE.

2. Sur la demande relative à l'accès et au contenu de la BDESE

Les juges de cassation refusent la demande de mise en place de la BDESE, considérant qu'elle n'entrait pas dans le périmètre du droit d'alerte du CSE.

Pour une telle demande, le CSE doit donc saisir le tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond sur le fondement de l'article L. 2312-15.

3. Sur les conséquences de l'écrit du CSE sur les limites du litige

La Cour de cassation permet au CSE de se prévaloir, devant le juge, de la situation d'autres salariés alors même que cela n'avait pas été inscrit dans l'écrit transmis à l'employeur lors du déclenchement de l'alerte.

4. Sur les conséquences de l'action parallèle du salarié devant le CPH

La Cour de cassation confirme la solution qu'elle avait déjà pu affirmer dans une décision du 8 septembre 2021 et autorise donc le CSE à exercer son droit d'alerte, y compris si le salarié concerné a déjà saisi le juge prud'hommal.

- **La démission de l'élu est sans effet sur la sanction consécutive à l'irrespect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes**

Aux termes de l'article L. 2314-32 du code du travail, le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus du sexe surreprésenté.

En l'occurrence, il était demandé à la Cour de cassation si cette sanction devait être appliquée y compris si l'élu dont l'élection était contestée avait démissionné avant la constatation par le juge de l'irrégularité.

La Cour de cassation casse la décision du tribunal et fait annuler le mandat de l'élu.

Pour rappel, ce dernier ne peut, en cas d'annulation de son élection en application de l'article L. 2314-32, se voir remplacé par son suppléant, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 21 sept. 2021, n° 20-16.859).

Ainsi, la Cour confirme que la démission de l'élu ne peut permettre de contourner la sanction consécutive à l'irrespect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour les élections professionnelles.

Cette décision confirme la stricte application des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

■ **ASC et condition d'ancienneté : Nouveau (nouveau) délai !**

Pour rappel, l'arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024 a interdit aux CSE de conditionner leurs prestations d'ASC à un critère d'ancienneté (cf. Actu dialogue social n°6).

A cours du dernier numéro, nous vous avions informé du délai de mise en conformité donné par l'URSSAF pour appliquer cette jurisprudence, soit jusqu'au 31 décembre 2025 (cf. Actu dialogue social n°9).

Ce délai vient d'être prolongé d'un an, selon une communication de l'Urssaf sur son site internet.

Les CSE ont donc jusqu'au 31 décembre 2026 pour supprimer l'ancienneté des critères d'éligibilité à leurs prestations d'ASC.

■ **Hausse du montant maximum pour l'aide financière du CSE**

Toujours concernant les ASC, il est possible pour le CSE et l'entreprise de verser aux salariés une aide destinée à financer des activités de service à la personne (tâches ménagères ou familiales, assistance aux personnes âgées, handicapées...) et de garde d'enfant (assistant maternel, crèche, harle-garderie, accueil de loisirs pour les enfants de moins de ans).

En vertu de l'article L. 7233-4 du code du travail, ces aides sont exonérées de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite d'un plafond annuel.

Pour l'année 2026, celui-ci est désormais fixé à 2591 €.

Dossier – Quel rôle du CSE dans l'introduction d'outils IA ?

Comme vous le savez, la CFE-CGC s'est engagée en faveur du développement du dialogue social en matière d'intelligence artificielle, notamment par le biais de sa participation au projet [Dial-IA](#).

Cette conjugaison du dialogue social et de l'IA est dès à présent incontournable : En témoignent la **multiplication récente du contentieux portant sur la compétence du CSE en matière d'introduction de nouvelles technologies, notamment basées sur l'IA.**

Rappelons que, sur ce sujet, l'innovation technologique se double de nouveauté juridique : L'ancien article L. 2323-29, qui prévoyait la consultation dite de « projet important », a été abrogé par les ordonnances de 2017. Ne reste que la **compétence générale du CSE de l'article L. 2312-8**. Si la mention de « projet important » subsiste dans l'article, cette modification a sensiblement modifié le droit applicable en matière d'introduction de nouvelles technologies.

La détermination de cette compétence est d'autant plus importante qu'elle conditionne la **prise en charge partielle (80%) par l'employeur des coûts d'une éventuelle expertise sollicitée par le CSE (L. 2315-94)**.

Plusieurs jurisprudences récentes ont déjà permis de poser les bases de cette compétence en matière d'IA : Les décisions du tribunal judiciaire de Pontoise du 15 avril 2022 ; de celui de Nanterre du 14 février 2025 ; enfin, de celui de Créteil du 15 juillet 2025.

Parce qu'elle synthétise et explicite ces décisions et donne le cadre de la compétence du CSE en matière d'IA, nous avons estimé utile de revenir sur la récente décision du tribunal judiciaire de Paris en date du 2 septembre 2025 (n°25/53278).

Dans cette affaire...

Le CSE central de France Télévision faisait valoir qu'il n'avait -à tort- pas été consulté par l'employeur préalablement à l'introduction de deux outils à base d'IA.

Le premier était une plateforme numérique mise à disposition de tous les salariés et agrégeant l'accès aux outils IA déjà disponibles sur le marché en sécurisant les données de l'entreprise et des utilisateurs.

Le second était une « version 2 » d'un chatbot conversationnel RH donnant des réponses sur différents sujets RH. La première version, introduite au sein de l'entreprise depuis 2022, avait déjà fait l'objet d'une consultation du CSEC.

Préalablement à son jugement, le tribunal rappelle que, selon les deux articles déjà cités, le CSE doit être **consulté et peut voir son expertise partiellement prise en charge par l'employeur** :

- **Ou bien** en cas **d'introduction de nouvelles technologies** ;
- **Ou bien** en cas **d'aménagement/projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Selon une interprétation littérale de ces deux articles, le CSE serait donc compétent (et pourrait solliciter la prise en charge de l'expertise) **dès l'instant où une nouvelle technologie est introduite dans l'entreprise, leur importance sur les conditions de travail n'ayant pas à être prise en compte**. Cette interprétation a notamment été celle du TJ de Nanterre.

A cet égard, rappelant la jurisprudence de la Cour de cassation, le TJ de Paris signale que la consultation du CSE doit avoir lieu « avant toute manifestation de volonté d'un organe dirigeant ». **Dès lors, l'employeur ne peut invoquer le caractère expérimental d'un outil IA pour contourner ou retarder la consultation du CSE.**

Enfin, elle indique qu'à défaut de consultation préalable, le CSE peut saisir le juge des référés afin qu'il ordonne à l'employeur de procéder à la consultation sous astreinte et suspende les décisions litigieuses.

Au vu de ce droit applicable, le tribunal judiciaire de Paris accède partiellement aux demandes du CSEC :

- S'agissant de la plateforme d'accès sécurisé aux outils IA, le tribunal a considéré que, quand bien même ces outils étaient déjà accessibles aux salariés avant l'introduction de la plateforme, **cette dernière constitue malgré tout une technologie nouvelle ayant des impacts sur l'organisation du travail** et devait donc faire l'objet d'une consultation ;
- S'agissant de la nouvelle version du chatbot conversationnel RH, le tribunal a considéré que **cette mise à jour ne modifiait pas la technologie utilisée et n'impactaient pas suffisamment la situation des travailleurs** pour nécessiter une consultation.

Il sera nécessaire de garder un œil sur les précisions apportées à cette nouvelle jurisprudence dans les mois et années à venir !

Nouveautés Confédérales

- Les indispensables pour le cycle électoral à venir

La Confédération vous accompagne pour les prochaines échéances électorales !

Vous pouvez retrouver toutes les ressources nécessaires à la bonne organisation des élections sur l'intranet de la CFE-CGC, dans la rubrique [« Négociation collective / élections pro / CSE »](#).

A titre d'exemple, pour ce qui est de la négociation fondamentale du protocole d'accord préélectoral (PAP), vous disposez de courtes vidéos explicatives publiées en septembre dernier ! ([Qu'est-ce que le PAP ?](#) / [PAP : Les listes de candidats](#) / [PAP : Qu'est-ce que le procès-verbal ?](#))



De nombreux guides sont également destinés à vous accompagner concrètement dans ces démarches techniques mais nécessaires pour soutenir la progression de la CFE-CGC à chaque cycle électoral. N'hésitez pas à les consulter !

- Une nouvelle vidéo : Comment créer une section syndicale

En plus des vidéos traitant du PAP, vous pouvez dès à présent consulter la nouvelle vidéo mise en ligne par la Confédération :

[Comment créer une section syndicale ?](#)



- Deux nouveaux guides pratiques !

Vous trouverez sur l'intranet de la Confédération :

- [Un guide pratique sur la semaine de quatre jours](#), pour vous aider dans les négociations pouvant amener à une réduction du temps de travail ;

[Un guide pratique sur le handicap au travail](#), réalisé en partenariat avec l'Agefiph et vous accompagnant sur l'accueil d'une personne en situa