

ACTU DIALOGUE SOCIAL

Janvier 2025 N°8

Trois axes que nous défendrons avec les équipes pour cette nouvelle année 2025 !

L'importance des élections représentatives du personnel et nous allons encore progresser

Le développement de la représentativité à savoir les élections : CSE, TPE et Chambres d'agriculture sont le socle du calcul de notre audience que nous aurons le 8 avril 2025. Aussi nous participons haut et fort aux élections MSA. Notre force vient de la proximité et de la présence permanente des militantes et des militants sur le terrain.

Inciter l'adhésion et nous allons redonner du sens à l'adhésion !

Aujourd'hui tout le monde bénéficie des fruits de la négociation : les accords collectifs doivent couvrir tous les salariés qu'ils soient syndiqués ou non. Il n'y a donc pas d'incitation économique pour les salariés à se syndiquer contrairement à ce qui peut se passer dans d'autres pays. Et si demain nous réinterrogeons ce principe que tout le monde bénéficie des fruits de la négociation collective nommé « erga omnes » aux seuls adhérent(e)s des organisations syndicales ? Bien entendu il sera primordial de mener une réflexion sur cette proposition en réfléchissant

sur deux pistes : suppression totale ou suppression partielle ?

Dans cet axe, il est essentiel de réaffirmer un solide monopole syndical dans la négociation collective. Si des accords collectifs sont conclus en dehors des représentants syndicaux, plus aucun intérêt à adhérer à un syndicat... et s'il y a un monopole syndical de négociation alors le salarié aura intérêt à adhérer au syndicat car il est le seul acteur pouvant créer une norme qui lui sera appliquée.

Conforter ce qui marche et nous allons réaffirmer avec force le modèle du paritarisme. Il a fait, il fait et fera ses preuves grâce à un mode de répartition des responsabilités qui rassemble à la fois l'idée de participation des travailleurs, l'équilibre entre public et privé régulé, la vertu de la négociation et du consensus, la gestion partagée et la pérennité sur des sujets qui exigent prudence, anticipation et vision de long terme. Bonne année à l'APEC, à l'AGEFIPH, à l'AGIRC ARRCO, à l'ACTION LOGEMENT, à l'UNEDIC, à l'ensemble des OPCO, des mutuelles, des assurances sans oublier le CESE la 3ème instance de démocratie sociale aux côtés de l'Assemblée nationale et au Sénat.

Défendons un modèle humain et social où chacun prend sa place en toute connaissance

Bonne chance pour 2025 !

Christine LÉ
Secrétaire Nationale en charge du développement, représentativité secteur privé, dialogue social



Confédération CFE-CGC

Secteur (politique)

Secrétaire Nationale : Christine LÉ

Déleguée Nationale : Laurence GNONLONFOUN

Assistante : Nadine LAURENTI

Service Etudes (technique)

Chef de service : Franck BOISSART

Conseillers techniques :

Barbara REGINATO, Adèle GRIS

Assistante : Soltana LASRI

SOMMAIRE

Infographie sur les derniers chiffres.....	p 3
Témoignage de négociateurs de branche.....	p 4-5
Dernières actus au niveau national interprofessionnel	p 6-8
Les dernières jurisprudences à retenir !.....	p 9-14
Actu CSE	p 15-19
Nouveautés Confédérales.....	p 20

Infographie sur les derniers chiffres...

▪ Le scrutin TPE : l'heure des résultats

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, les salariés des TPE ont été appelés à voter pour élire les organisations syndicales qui les représenteront dans les CPRI. Les résultats ont par ailleurs un impact majeur car les voix obtenues comptent pour la mesure de la représentativité de branche et nationale interprofessionnelle 2025.

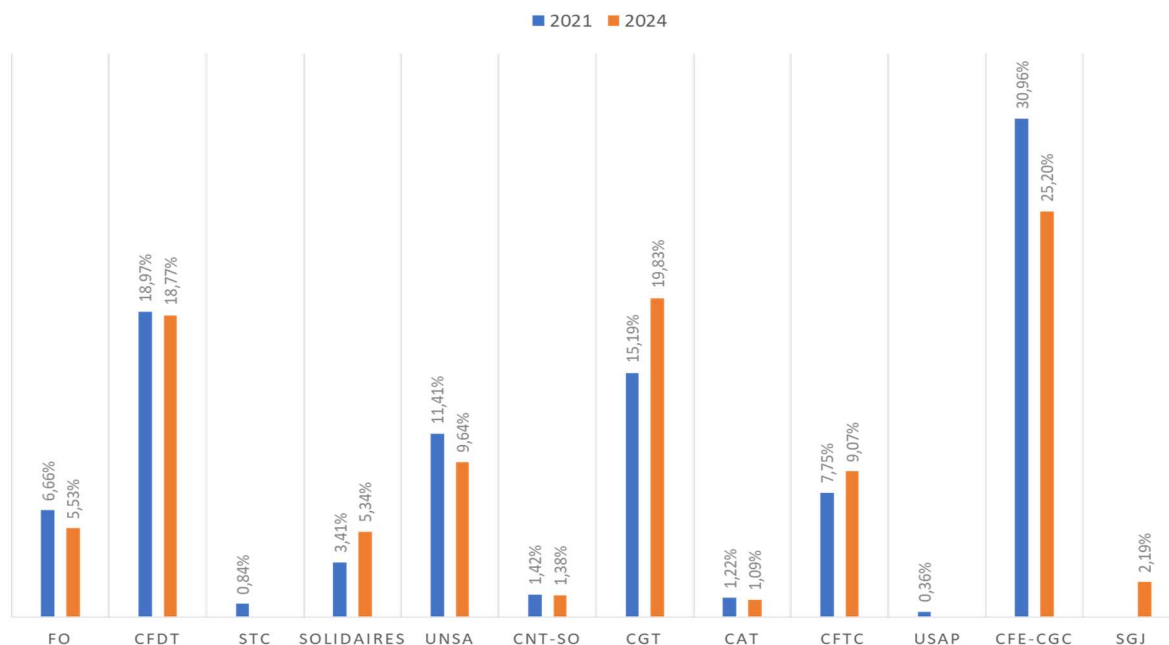
Les résultats ont été rendus le 20 décembre dernier.

Le constat global de la participation à ce scrutin - édition 2024 est encore une fois décevant... Avec 209 831 suffrages exprimés cadres et non cadres (sur 5 380 351 inscrits), la participation finale à ce scrutin est de 4,07% (en baisse par rapport à 2021 où ce taux était de 5,44%).

La CFE-CGC conserve l'essentiel : sa première place sur le collège cadre (25.20%) avec un score certes légèrement inférieur à celui obtenu en 2021. **La CFE-CGC reste ainsi pour les salariés cadres des TPE l'organisation syndicale la plus apte à défendre leurs intérêts.**

Cette première place conservée est l'œuvre de tous : des unions territoriales CFE-CGC, des fédérations CFE-CGC et de la Confédération. Chacun y a contribué !

ÉVOLUTION COLLÈGE CADRE PAR OS



Maintenant place au bilan de ce scrutin, la DGT organise le 6 février, une réunion dédiée pour tirer rapidement tous les enseignements de cette édition 2024.

Témoignages de négociateurs de branche

À l'approche du bilan officiel de la négociation collective 2024, nous avons rencontré **Christophe DENEUVE, négociateur CFE-CGC pour la branche Pétrole et énergies nouvelles (fédération ENERMINE)**. Un négociateur d'expérience...

Christophe, quel est votre parcours ?

Je suis salarié chez EXXONMOBIL ESSO SAF depuis 1989 et adhérent à la CFE-CGC depuis 2004. J'ai commencé mon parcours syndical en étant d'abord délégué du personnel (DP). Je suis délégué syndical chez EXXONMOBIL ESSO SAF, depuis une quinzaine d'année et négociateur de branche pour la convention collective industrie du pétrole. J'occupe également le poste de Conseillé Prudhomme depuis 8 ans en UR Normandie. Je suis également membre du CA de l'OPCO 2I depuis sa création.

Je suis un homme syndicalement bien occupé 😊

Comment êtes-vous arrivé négociateur de branche CFE-CGC ?

Mon Président Fédéral de l'époque, JC Porte, m'avait demandé de suivre les chiffres de la représentativité de la branche pétrole dès la nouvelle réforme en août 2008. Je me suis donc spécialisé dans les négociations des différents Protocoles d' Accord Préélectoral de la branche pétrole. De fil en aiguille, devant les résultats obtenus et les connaissances acquises, mon syndicat m'a invité aux négociations de l'époque qui traitaient du droit syndical, de la sécurité et de la Formation Pro dès l'année 2009.

Citez-nous un fait marquant dans votre parcours de négociateur (une victoire ? une défaite ? une « bataille » ?

Les victoires les plus belles sont celles qui aboutissent à un accord signé comme la formation Pro et l'emploi / GEPP.

Une défaite, l'accord sécurité, qui après 2 ans de réunions intenses, a vu la chambre patronale ne pas accepter un élément (RS au CSSCT) afin que l'accord puisse être signé à l'unanimité des OS.

Les plus belles batailles sont les négociations élections des PAP avec des alliances, des compromis et à la fin des victoires illustrées par les bons scores de nos listes.

Témoignage de négociateurs de branches

Quel bilan faites-vous de la négociation dans votre branche pour cette année 2024 ?

Je dresse un bilan mitigé avec un seul accord signé (article 36) et une négociation salariale sans signataire mais un bilan enthousiasmant, en partenariat avec l'OPCO 2I, sur la Promotion Attractivité des Métiers auprès des jeunes pour améliorer la notoriété de notre branche et le recrutement des pépites de demain.

Quels sujets majeurs ont été négociés en 2024 ?

Ouverture d'un accord Handicap, Formation Professionnelle, Classifications en espérant une conclusion sur 2025.

À quelles difficultés êtes-vous confronté en tant que négociateur de branche de manière générale?

Un dialogue social au ras des pâquerettes en ne reprenant souvent que la loi/le Code du travail et donc une démotivation de nos équipes de négociateurs.

Quels conseils donneriez-vous à des « jeunes » négociateurs de branche ?

Préparer ses dossiers avant les négociations, se former auprès du CFS ou autres organismes, ne pas hésiter à interpeller sa juriste ou la Confédération pour certains sujets, toujours discuter avec les autres syndicats avant la réunion plénière de négociation. Être force de proposition pour le bien des salariés et de la branche.

En clair, soyez curieux, il existe autre chose en dehors de votre entreprise : votre branche professionnelle.

Merci beaucoup à Christophe pour cet interview!

Dernières actus au niveau national interprofessionnel

- **Des discussions au niveau national interprofessionnel productives, en cette fin d'année 2024...**

Le 14 novembre 2024, à l'issue de la négociation et de la conclusion des deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) relatifs à l'emploi des seniors et à l'assurance chômage, **un 3e ANI a vu le jour : ANI relatif à l'évolution du dialogue social**

Ce texte prévoit l'ouverture d'une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux ainsi que la suppression dans le code du travail de la limitation du nombre de mandats successifs au CSE.

Rappel des règles : un salarié ne peut pas être élu pour plus de 3 mandats consécutifs au CSE¹. Cette disposition ne concerne pas les entreprises de 11 à 49 salariés, et peut être écartée via le protocole préélectoral dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Face aux difficultés de renouvellement des équipes CSE, les OS ont été unanimes sur ce projet d'ANI et passent un message clair au législateur : la suppression pure et simple de cette disposition légale.

La CPME est la seule organisation n'ayant pas signé cette ANI.

La CFE-CGC a été reçue récemment par le nouveau Premier Ministre François BAYROU, le sujet de la transposition législative de ces 3 ANI (et donc l'ANI dialogue social) a été abordé. La traduction législative semblerait en bonne voie... A suivre dans les prochaines éditions de l' « actu dialogue social » !

- **Le financement du dialogue social de branche et la formation de nos élus/ Les sommes perçues en 2023.**

L'AGFPN, l'association paritaire qui gère le financement du dialogue social, a attribué en 2023 plus de 147 millions d'euros aux partenaires sociaux, dont 96,7 M€ pour les organisations syndicales et 50,4 M€ pour les organisations patronales. Ces crédits sont attribués, au titre de leur participation aux politiques publiques, aux politiques menées paritairement et à la formation économique, sociale et syndicale des salariés.

Cet argent provient d'une cotisation des entreprises (une taxe de 0,016% finance l'AGFPN, elle a rapporté 115,5 M€ en 2023) et d'une subvention de l'Etat (32,6 M€).

Ces crédits sont attribués au titre de missions telles que :

1. La conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement (le suivi des conventions collective, le fonctionnement d'observatoires du dialogue social)
2. La formation économique, sociale et syndicale et l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales.

¹ Article L. 2314-33 du Code du travail

3. La participation à la conception et à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques (*analyse des projets de loi, la participation à des auditions dans les ministères et devant le Parlement*).

Nous allons faire un focus sur la première mission qui finance notamment la négociation de branche. Au titre de 2023, une enveloppe de 99,2 M€ y est attribuée, dont 49 M€ (« part branche ») et 50.2 M€ (« part interpro »).

La part branche est attribuée à part égale aux OP et aux OS soit 24.5 M€ pour les organisations patronales et pour les organisations syndicales.

Cette part est ensuite ventilée par convention collective selon le montant global des cotisations patronales des entreprises appliquant cet IDCC.

La part syndicale par convention collective est alors partagée également entre OS représentatives.

Ainsi, plus un syndicat est implanté et représentatif dans un grand nombre de branches, plus il perçoit de fonds de l'AGFPN.

Ces sommes sont versées par l'AGFPN directement à chaque Confédération.

La Confédération CFE-CGC reverse intégralement ces sommes/IDCC destinées à financer le dialogue social, aux fédérations.

Ces crédits ne sont pas des subventions, les organisations (la Confédération et les fédérations) doivent justifier leur utilisation dans un rapport.

[Rapport 2023 AGFPN](#)

- **Nouvel enjeu électoral pour la CFE-CGC : les élections chambres agriculture**

Les scrutins électoraux animent encore ce début d'année 2025 avec les élections chambres d'agriculture qui se déroulent du **15 au 31 janvier 2025**. Elles aussi ont un enjeu majeur.

Ces élections sont triplement importantes : pour l'élection de représentants CFE-CGC au sein des chambres d'agriculture, pour la mesure de l'audience des syndicats CFE-CGC dans les branches « agricoles » et pour la mesure de l'audience de la Confédération².

² Pour calculer l'audience syndicale nationale interprofessionnelle, les scores issus des élections des membres représentant les salariés de la production agricole dans les chambres d'agriculture seront additionnés avec ceux des élections TPE et ceux des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Dernières actus niveau national interprofessionnel

Les salariés du monde agricole élisent leurs représentants à travers deux collèges :

- le collège des salariés de la production agricole (« collège 3A ») ;

À SAVOIR : Pour la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les branches agricoles comme pour celles des organisations syndicales au niveau national interprofessionnel, seules sont prises en compte les voix exprimées dans le collège des salariés de la production agricole (collège 3 A). Les salariés des groupements professionnels agricoles (collège 3 B) ont déjà été amenés à voter à des élections professionnelles dans leur entreprise, au regard de la taille de leur employeur. Leurs voix ne pouvant compter deux fois pour la mesure de l'audience, ce sont leurs voix exprimées lors du premier tour des élections CSE qui seront retenues en vue de l'addition générale.

La Confédération, la fédération agroalimentaire CFE-CGC, et les unions territoriales CFE-CGC sont pleinement engagés dans ce scrutin ! Verdict début février 2025...

▪ Les chiffres de représentativité syndicale, c'est pour quand ?

2025 est une année riche pour la représentativité syndicale : fin du cycle électoral 2021-2024 et communication des chiffres nationaux interprofessionnels et de branche qui permettront de connaître les forces en présence pour le cycle 2025-2028.

Pour le niveau national interprofessionnel, les poids de chaque organisation syndicale seront transmis lors du Haut Conseil du Dialogue Social du **8 avril 2025**.

Le poids de la CFE-CGC et des autres organisations syndicales par convention collective sera officialisé dans un arrêté de représentativité à partir d'avril jusqu'en décembre 2025, au fil de l'eau.

Il est important également de connaître le poids à tous les niveaux des organisations patronales. La communication de ces chiffres suivra peu ou prou, le même calendrier.

Pensez à préparer vos pièces justifiant de l'influence CFE-CGC au sein de chacune de vos branches !



Les dernières jurisprudences à retenir!

Le tribunal autorise la candidature des Gilets jaunes aux élections TPE

Jugement du tribunal de Paris du 14 octobre 2024

Le Tribunal judiciaire de Paris a autorisé l'Union des syndicats Gilets jaunes à se présenter aux élections TPE, malgré l'opposition des cinq confédérations représentatives et de l'Unsa. Le jugement soulève des questions, car il exige des confédérations de prouver un fait négatif, une démarche inhabituelle.

L'affaire en question...

Le Tribunal judiciaire de Paris, dans un jugement rendu le 14 octobre 2024, a validé la légitimité de l'Union des syndicats Gilets jaunes (USGJ) à participer aux élections professionnelles dans les Très Petites Entreprises (TPE), après avoir approfondi les vérifications demandées par la Cour de cassation en juillet ([arrêt à lire ici](#)). Le tribunal a rejeté les demandes des confédérations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC) et de l'Unsa, reconnaissant le statut syndical de l'USGJ et son droit à la reconnaissance juridique comme une union syndicale (Cf. actu n°7)

Le principal enjeu de cette affaire était de déterminer si l'USGJ pouvait être juridiquement qualifiée d'union syndicale, un statut qui lui permettrait de se présenter aux élections. Les confédérations ont soutenu que l'USGJ ne respectait pas les critères nécessaires, soulignant que ses syndicats affiliés n'existaient pas avant la création de l'Union et que leurs statuts étaient postérieurs, sans comptabilité annuelle ni cotisations. De plus, ils ont évoqué une activité politique et très peu d'activité syndicale.

Le tribunal a estimé que, même si les syndicats affiliés à l'USGJ n'avaient pas rempli toutes les formalités administratives, cela ne justifiait pas le rejet de leur légitimité. Il a également conclu que l'argument de la fictivité des syndicats n'était pas fondé, soulignant que c'était à ceux qui prétendaient que ces syndicats étaient fictifs de prouver ce fait.

En ce qui concerne les accusations d'attitudes contraires aux valeurs républicaines, notamment la violence des propos et « l'intolérance face aux exigences d'un débat démocratique » de l'USGJ, le tribunal a reconnu que certaines déclarations pouvaient être jugées ambiguës, mais n'a pas estimé qu'elles constituaient une atteinte aux valeurs républicaines. Bien que certains propos aient été qualifiés de problématiques, le tribunal n'a pas trouvé de preuve suffisante pour interdire la participation de l'USGJ aux élections sur cette base.

Les dernières jurisprudences à retenir!

Le tribunal de Paris ne déduit pas que l'USGJ poursuit des motivations politiques. Il indique : "*Sur 480 revendications, seulement 28 d'entre elles étaient de nature professionnelle, soit 6 %*" et reconnaît que "*la dimension politique supplante nettement l'aspect syndical*". Pour autant, "*cette déclaration de manifestations intervenue à une seule reprise ne peut démontrer que la plateforme revendicative habituelle de l'USGJ aurait une dimension politique*".

Par ailleurs, il estime que les opinions minoritaires ou non conformistes ne sont pas contraires aux valeurs républicaines.

L'USGJ a pu candidater au scrutin TPE et sera plus largement nous le craignons, candidate dans de nombreuses élections en entreprise.

Le non-respect des règles de parité au 1^{er} tour n'a pas d'incidence sur l'ensemble des élections et l'audience syndicale

Arrêt de la Cour de cassation du 9 octobre 2024

En cas de non-respect des règles de parité dans une liste de candidats au CSE, le juge ne peut annuler que l'élection des candidats surreprésentés, sans affecter l'ensemble des élections ni la représentativité du syndicat. Le 9 octobre 2024, la Cour de cassation a confirmé qu'un tribunal avait correctement rejeté une demande d'annulation globale des élections.

L'affaire en question...

Un GIE et une fédération syndicale signent un protocole d'accord préélectoral en vue du renouvellement du CSE. Il prévoit que la proportion de femmes et d'hommes est respectivement de 70,24 % et 29,76 % dans le premier collège, trois sièges sont à pourvoir. Le syndicat CFE-CGC adresse au GIE la candidature unique d'une femme en qualité de titulaire et de suppléante au premier tour des élections pour le premier collège.

Le GIE estime que cette liste n'est pas conforme aux dispositions relatives à la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Il demande, en vain, à l'organisation syndicale de modifier sa liste ou de la retirer.

À l'issue du premier tour, le quorum n'est pas atteint. La candidate obtient 100 % des suffrages valablement exprimés. Elle est élue en qualité de titulaire au second tour où elle s'est présentée comme candidate libre.

Le GIE demandait au tribunal judiciaire de juger que la liste présentée par le syndicat au premier tour des élections est irrégulière au regard :

- des règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes ;
- et à l'interdiction de présenter un unique candidat si plusieurs sièges sont à pourvoir.

Les dernières jurisprudences à retenir!

Il demande en conséquence que ce syndicat soit jugé non représentatif et que les élections soient annulées dans leur ensemble.

Le tribunal judiciaire rejette l'ensemble des demandes du GIE, lequel se pourvoit en cassation.

Par la suite, la Cour de cassation a confirmé qu'en cas de non-respect des règles de parité hommes-femmes dans une liste de candidats aux élections professionnelles, la seule sanction prévue par l'article L. 2314-30 du Code du travail est l'annulation de l'élection des candidats surreprésentés, sans impact sur la représentativité du syndicat. Elle a estimé que cette sanction limitée respectait un équilibre entre le principe d'égalité et le droit des travailleurs à la négociation collective. Le pourvoi du GIE, ainsi que sa demande de question prioritaire de constitutionnalité (QPC), ont donc été rejetés, confirmant que la représentativité syndicale reste intacte même en cas d'irrégularité de liste.

Pour la Cour de cassation, la sanction propre au non-respect des règles de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles s'applique strictement. Il n'y a pas de conséquence sur l'audience électorale pour l'acquisition de la qualité de syndicat représentatif, ni de possibilité d'annuler les élections en résultant.

Comment interpréter une convention collective ?

Arrêt de la Cour de cassation du 20 novembre 2024

Dans cet arrêt du 20 novembre 2024, la Cour de cassation vient rappeler la méthodologie à suivre pour interpréter une convention collective qui n'est pas suffisamment claire

L'affaire en question...

Porte sur la lecture et l'application des dispositions conventionnelles en matière d'indemnité de départ en retraite d'un salarié. L'article 22.3 de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme précise le montant de l'indemnité de départ à la retraite réalisée à la demande du salarié tandis que le 22.4 précise ce montant lorsque le départ est réalisé à la demande de l'employeur. Enfin, l'article 22.5 précise qu'en « *tout état de cause, ces indemnités [...] ne pourront être inférieures à l'indemnité légale de licenciement* ».

En l'espèce, le départ à la retraite a été pris à la demande du salarié et l'employeur a donc versé une indemnité dont le montant a été calculé en application de l'article 22.3 de la convention collective.

Les dernières jurisprudences à retenir!

L'employeur s'est pourvu en cassation au motif que les dispositions de l'article 22.5 ne s'appliquaient qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (article 22.4) et non en cas de décision du salarié (article 22.3).

La Cour de cassation rejette cette demande en rappelant que l'interprétation d'une convention collective se fait en priorité en respectant la lettre du texte. Les Hauts magistrats en déduisent qu'il résulte que l'indemnité de départ à la retraite prévue par les articles 22.3 et 22.4 ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, peu important que ce départ procède d'une demande du salarié ou d'une demande de l'employeur.

Pour la Cour de cassation, une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

En cas d'inapplication d'un accord collectif, un syndicat ne peut pas réclamer en justice la régularisation de la situation individuelle des salariés

Arrêt de la Cour de cassation du 6 nov.2024

Le fait pour un syndicat d'intenter une action afin que soit ordonné à l'employeur, n'ayant pas respecté un accord collectif, de régulariser la situation individuelle des salariés est irrecevable car l'intérêt collectif d'une telle action n'est pas caractérisé.

L'affaire en question...

Une société avait conclu avec un syndicat un accord collectif gelant les changements d'échelon d'une partie du personnel pendant 3 ans (entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2026) pour limiter l'évolution de la masse salariale. Toutefois, l'employeur avait continué d'appliquer le gel d'échelon après le 31 mars 2016. Le syndicat saisit donc la justice afin d'obtenir :

- la limitation des effets de l'accord aux rémunérations due pendant la période prévue conventionnellement ;

Les dernières jurisprudences à retenir!

- à l'issue de cette période, la reconstitution de carrière avec reprise d'échelon (et rattrapage salarial).

Un syndicat est-il recevable à entamer une action aux fins de voir l'employeur condamner et régulariser la situation individuelle de salariés ?

Selon les juges d'appel et la Cour de cassation, l'action du syndicat visant à faire constater la violation de l'accord collectif par l'employeur et à l'enjoindre de s'y conformer est pleinement recevable. En revanche, l'action demandant le repositionnement rétroactif des salariés à un échelon correspondant à leur ancienneté, la reconstitution de leur carrière et le versement d'un rattrapage salarial ne l'est pas, car elle concerne la régularisation des situations individuelles des salariés.

Pour la Cour de cassation, un syndicat ne peut pas obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés.

La mise à pied disciplinaire ne nécessite pas l'accord du représentant

Arrêt de la Cour de cassation du 11 déc.2024

Un salarié investi d'un mandat de représentation ne bénéficie pas d'une immunité empêchant l'employeur de le sanctionner disciplinairement. Pour la première fois, la Cour de cassation affirme que l'employeur peut également sanctionner un représentant des salariés par une mise à pied disciplinaire sans qu'il soit besoin d'obtenir au préalable son accord.

L'affaire en question...

Un manager également délégué du personnel et délégué syndical CGT avait été sanctionné d'une mise à pied disciplinaire de 5 jours. Il saisit le tribunal pour voir cette sanction annulée et obtient gain de cause devant le conseil des prud'hommes et la cour d'appel.

Les juges avaient retenu que l'employeur aurait dû au préalable informer l'intéressé de son droit d'accepter ou de refuser cette sanction, car « *celle-ci emporte une modification de la rémunération du salarié et de la durée du travail pendant sa durée d'application* ».

La Cour de cassation reproche aux juges d'appel d'avoir retenu que l'employeur aurait dû aviser le salarié protégé de la possibilité de refuser sa mise à pied disciplinaire, car celle-ci entraînait une modification de sa rémunération.

Les dernières jurisprudences à retenir!

Or, selon elle, une mise à pied disciplinaire ne constitue ni une modification du contrat de travail ni un changement des conditions de travail, et qu'elle n'exige donc pas l'accord du salarié. Par cette décision, la Cour semble distinguer une modification temporaire d'une modification permanente du contrat de travail. Les juges précisent également que le mandat de représentant des salariés n'est pas suspendu pendant cette période, bien qu'il reste incertain si cette précision soutient leur décision ou constitue un simple rappel de leur jurisprudence habituelle.

Pour la Cour de cassation, la mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié.

Forfait jours : En cas d'inopposabilité de la convention, l'employeur ne peut soutenir que le salarié était en réalité cadre dirigeant

Arrêt de la Cour de cassation du 20 novembre 2024 (n°23-17.881)

Dans cet arrêt, la Cour de cassation souligne l'importance de bien qualifier contractuellement le statut d'un salarié dès son embauche.

L'affaire en question...

Un salarié, engagé comme Directeur Administratif et Financier, bénéficiait d'une convention de forfait annuel en jours. Il a engagé une action devant la juridiction prud'homale, formulant des demandes liées à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail, notamment concernant le temps de travail.

Pour écarter ses réclamations de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, la Cour d'appel a d'abord jugé que sa convention de forfait en jours était dépourvue d'effet. Elle a ensuite considéré que ses conditions de travail, caractérisées par une large autonomie et d'importantes responsabilités, correspondaient à celles d'un cadre dirigeant. Dès lors, la Cour d'appel a conclu qu'il relevait de ce statut, excluant l'application des règles relatives au temps de travail.

La Cour de cassation n'a pas partagé cette analyse. Elle a estimé qu'une convention de forfait annuelle en jours, même déclarée ultérieurement illicite ou privée d'effet, ne permettait pas à l'employeur de soutenir que le salarié appartenait à la catégorie des cadres dirigeants.

Petit rappel... depuis décembre 2022, les cadres dirigeants sont électeurs aux élections CSE mais ne sont pas éligibles.³

³ Décision du conseil constitutionnel du 19 novembre 2021, article 8 de la loi n° 22-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi prévoit que les cadres dirigeants pourront désormais être électeurs [aux élections professionnelles](#), article L. 2314-18 du Code du travail

ACTU CSE

▪ Des kits, des kits, des kits !

L'Agence nationale **pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) propose un kit gratuit** destiné aux membres des CSE pour les aider à réussir la mise en place de cette instance et à en optimiser le fonctionnement.

Conçu à partir des analyses de terrain menées par l'Anact au sein des PME, ce kit a pour objectif de fournir des repères et des outils favorisant un dialogue social de qualité, constructif et bénéfique pour toutes les parties.

Le kit est structuré en trois étapes clés :

- 1- Mettre en place ou renouveler le CSE
- 2- Assurer le bon fonctionnement du CSE
- 3- Évaluer les actions menées par le CSE

[Kit : Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail](#)

▪ L'Urssaf publie également un guide pour le CSE !

L'ouvrage fait le point sur les obligations légales des CSE, qu'il s'agisse des déclarations sociales liées à leurs salariés ou intervenants, par exemple lors de spectacles, ou de la gestion de leurs activités sociales et culturelles (ASC).

L'Urssaf y détaille les conditions d'exonération sociale applicables aux ASC, couvrant des prestations variées telles que les services à la personne, bons d'achat, chèques vacances, chèques lire, colonies de vacances, soutien scolaire, jouets, primes de naissance, voyages, rentrée scolaire, prévoyance, et bien d'autres.

C'est également l'occasion pour l'Urssaf de rappeler qu'à la suite d'un arrêt de la Cour de cassation rendu le 3 avril 2024, les CSE ne peuvent plus conditionner l'attribution d'une œuvre sociale ou culturelle à un critère d'ancienneté dans l'entreprise (Cf. Actu n°6) Pour rappel, les CSE ont jusqu'au **31 décembre 2025** pour se conformer à cette règle.

[Guide pratique 2024 CSE](#)

▪ Intelligence artificielle : Dial-IA lance ses outils opérationnels pour les élus de CSE

Après 18 mois de travail, le projet DialIA dévoile **une boîte à outils** destinée aux élus de CSE et aux délégués syndicaux. **Son objectif : fournir des clés pour comprendre l'intelligence artificielle (IA) et engager un dialogue social constructif avec les employeurs.**

Soutenu par la CFE-CGC, la CFDT, l'Ugict-CGT, FO, et la CFTC, ainsi que par l'Ires et l'Anact, le projet DialIA ambitionne de promouvoir une IA au service du travail, dans un contexte où le dialogue social autour de l'IA est encore largement absent.

ACTU CSE

Cette boîte à outils se divise en deux volets :

- **Acculturation à l'IA** : elle offre des explications simples et accessibles sur les fondamentaux de l'IA, accompagnées d'un glossaire, de quizz, de vidéos, et d'une cartographie des enjeux liés au travail, à l'organisation et à l'environnement.
- **Modalités du dialogue social** : elle propose des outils pratiques comme un registre des systèmes d'IA, des clauses de revoyure, et un argumentaire en 7 points pour intégrer l'IA dans les discussions stratégiques.

En réduisant l'asymétrie d'information entre employeurs et représentants des salariés, DialIA vise à équiper les élus pour structurer le dialogue social et répondre aux défis de l'IA en entreprise.

Par ailleurs, **un kit de survie du dialogue social en entreprise** a également été conçu (développé aussi pour la fonction publique).

Il propose une méthode pour repérer l'IA dans l'entreprise et en faire un sujet de dialogue social. L'objectif est de mettre en lumière l'intérêt commun des employeurs et des salariés. Ce kit s'appuie sur quatre leviers :

- **Rendre visibles les systèmes d'IA (SIA)** présents dans l'entreprise et évaluer leurs impacts
- **Exploiter les canaux d'information et les consultations obligatoires** du CSE
- **Intégrer les effets des SIA** dans la négociation d'un Accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
- **Proposer des pratiques et outils innovants de dialogue social itératif**, à renouveler régulièrement.

Comme le souligne Nicolas Blanc (CFE-CGC), *"il s'agit de décliner l'accord cadre européen de 2020. Outiller les organisations syndicales permet de responsabiliser l'employeur. Sans une appropriation par les représentants du personnel, l'IA se déploiera dans l'opacité, sans eux."*

La négociation d'un accord national interprofessionnel sur l'IA, inscrite à l'agenda autonome des partenaires sociaux depuis 2021, reste en attente. Le "**Tour de France de l'IA**" lancé par le Medef en 2024 se concentre pour l'instant sur la sensibilisation, sans avancée concrète.

ACTU CSE

▪ Les dernières jurisprudences à retenir concernant le CSE

L'employeur ne peut pas obtenir l'autorisation de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail sans avoir d'abord consulté le CSE concernant sa demande.

Tribunal administratif de Dijon, 31 octobre 2024

L'affaire en question...

Se déroule dans un vignoble de Bourgogne ! Afin de faire face à la charge de travail liée aux vendanges, un viticulteur avait demandé à l'inspection du travail une autorisation pour dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail pour un de ses établissements. Cette demande avait été rejetée par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

La raison invoquée par l'administration était que l'entreprise n'avait pas fourni le procès-verbal de consultation du CSE ni celui de carence justifiant l'organisation d'élections professionnelles.

Saisi d'un recours en annulation, le tribunal administratif donne raison à la Dreets.

En effet, la société « *comptait plus de onze salariés depuis plus de douze mois... de sorte qu'elle était tenue d'organiser des élections des représentants du personnel au comité économique et social* ». Or, n'ayant pas respecté cette obligation, elle n'était pas en mesure de fournir à l'administration un PV de carence attestant qu'elle avait bien tenté de se doter d'un CSE en organisant des élections. N'ayant pas de CSE du fait de ce manquement, elle n'avait pas pu organiser de consultation et s'était retrouvée dans l'impossibilité de joindre à sa demande le moindre avis consultatif.

Pour le tribunal administratif de Dijon, bien que la société ait essayé de rattraper le coup en enclenchant un processus électoral après avoir de sa demande de dérogation rejetée, cela n'est pas de nature à remettre en cause le sens de la décision initiale. Ainsi dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail nécessite au préalable la consultation du CSE.

Le CSE ne peut exiger la liste des salariés affectés au sein d'entreprises clientes.

Arrêt de la Cour de cassation du 27 novembre 2024

L'affaire en question...

Le CSE d'un établissement dans lequel la majorité des salariés sont détachés en tant que consultants dans des entreprises clientes avait demandé à l'employeur de lui fournir la liste nominative des salariés par site client et les lieux de leurs interventions, afin de pouvoir remplir correctement ses missions et prendre contact avec les intéressés.

ACTU CSE

L'employeur refusa, arguant qu'aucune disposition légale ne l'obligeait à fournir au CSE des informations individuelles des salariés. Selon lui, l'effectivité du droit au contact des élus était assurée par d'autres moyens (coordonnées des élus affichés dans l'entreprise, communication de la liste des sites et des salariés affectés à l'ensemble des membres du CSE).

Se prévalant d'une entrave à l'exercice de ses fonctions, le CSE saisit le juge judiciaire en référé pour faire cesser ce trouble manifestement illicite.

Dans son arrêt, la Cour de cassation estime qu'aucun élément ne permettait de « caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite » en raison de l'impossibilité pour les élus du CSE de prendre contact avec les salariés à leur poste de travail. Elle souligne que « les membres du comité disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité ainsi que du nombre de salariés présents sur ces sites et pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle ». Selon elle, ces éléments permettaient au CSE de remplir ses missions conformément à la loi. Par conséquent, l'employeur n'était pas tenu de communiquer une liste nominative des salariés sur chaque site.

Pour la Cour de cassation, le CSE ne peut réclamer la liste nominative des salariés en poste chez les clients au nom de son droit de les contacter dès lors qu'il a la faculté de contacter les salariés par un autre moyen (messagerie professionnelle).

Le CSE n'a pas à être consulté pour un projet comprenant des mesures ponctuelles ou individuelles

Arrêt de la Cour de cassation du 27 novembre 2024

L'affaire en question...

Le CSE avait saisi un tribunal judiciaire pour demander la suspension d'un projet de réorganisation de l'employeur, invoquant un non-respect de ses prérogatives d'information et de consultation. Ce projet incluait des mesures relatives à l'organisation des locaux, un changement de logiciel, la modification des fiches de poste et le processus de recrutement. Le CSE demandait, au titre d'un trouble manifestement illicite, l'arrêt du projet sous astreinte et des dommages-intérêts.

Le CSE estimait qu'il aurait dû être informé et consulté sur tout projet ayant un impact sur l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise.

Débouté en première instance, le CSE a formé un pourvoi en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé le rejet de la demande. Elle a approuvé l'analyse de la cour d'appel, qui avait conclu que les mesures en question étaient ponctuelles ou individuelles, sans impact significatif sur l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise, ni sur le volume ou la structure des effectifs. En l'absence d'une obligation de consultation du CSE, aucun trouble manifestement illicite n'était caractérisé.

Ainsi, pour la Cour de cassation la consultation du CSE n'est pas requise dans le cadre d'une réorganisation où ne sont en cause que des mesures ponctuelles ou individuelles sans incidence sur l'organisation, la gestion et marche générale de l'entreprise ni de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs au niveau de l'entreprise.

ACTU CSE

Sans preuve du risque grave, pas d'expertise pour risque grave. A charge donc pour le CSE d'apporter cette preuve, avec tous les éléments de fait qu'il a entre les mains.

Arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2024

L'affaire en question...

Une société contestait la décision du CSE de recourir à un expert en invoquant un risque grave. Pour établir ce risque, le CSE avait produit des témoignages anonymisés de salariés. L'employeur saisit alors un tribunal judiciaire afin d'exclure ces témoignages des débats. Par ordonnance, le tribunal a déclaré les pièces litigieuses irrecevables, décision contre laquelle le CSE forme un pourvoi en cassation.

Les témoignages anonymisés décrivaient une altération des conditions de travail caractérisée par une surcharge, des moyens professionnels insuffisants et une pression managériale constante dans un climat tendu. Le CSE soutenait que le principe du contradictoire ne faisait pas obstacle à ce qu'en présence d'un risque de représailles pour les salariés témoins, soient produites des attestations anonymisées, dont les données permettant d'identifier les personnes ayant témoigné soient réservées au juge, dès lors que ces attestations étaient corroborées par d'autres éléments de preuve.

La Cour de cassation rappelle qu'une décision ne peut reposer uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes. Toutefois, elle admet l'utilisation de témoignages anonymisés, dont l'identité est connue de la partie qui les produit, à condition qu'ils soient corroborés par des éléments confirmant leur crédibilité et leur pertinence.

En conséquence, il revenait au tribunal judiciaire d'examiner la valeur probante des témoignages et des autres preuves présentées par le CSE.

La Cour cassation affirme donc qu'il revient au tribunal judiciaire, devant qui l'employeur conteste la délibération du CSE, d'examiner la valeur et la portée de ces témoignages anonymisés, étayés par d'autres pièces produites par le comité.

Nouveautés Confédérales

- **Bilan de la négociation collective 2024 : top départ !**

Comme chaque année, la Direction générale du travail (DGT) et les partenaires sociaux établissent le bilan de la négociation collective de l'année écoulée.

Ce document compile des données chiffrées sur la négociation collective (nombre d'accords conclus et les thèmes ayant mobilisé les négociateurs par exemple), propose des analyses détaillées par thématique (par exemple pour 2023 : salaires, classifications professionnelles, épargne salariale, durée et aménagement du temps de travail) et présente le contexte normatif ainsi que des dossiers approfondis (par exemple en 2023 : fiche statistique sur les conventions collectives de branche en 2022, études statistiques sur les grèves en entreprises...)

[Consultez le bilan de 2023](#)

Aujourd'hui, nous nous tournons vers le bilan de la négociation collective 2024 !

Afin de nourrir la contribution de la CFE-CGC un questionnaire vous a été envoyé afin d'avoir vos retours d'expériences. Ce bilan c'est le vôtre !

Lien vers le questionnaire CFE-CGC → <https://forms.office.com/e/TBGsNPKbaZ>

Un grand merci à toutes celles et tous ceux qui pourront y répondre !

- **Le FIPU un nouveau sujet de branche : la Confédération vous accompagne**

Le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle est un sujet récent et majeur pour les branches professionnelles. Ce fonds permet le financement d'actions de prévention à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

Les branches doivent engager une négociation en vue d'aboutir à l'établissement d'une liste de métiers et activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

La Confédération accompagne les négociateurs sur cette nouvelle thématique avec un guide [accédez au guide ici](#)