

EDITO

En progrès !

Présentée le mardi 8 avril après-midi par les services du ministère du Travail, la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale, calculée sur la base des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salariés entre 2021 et 2024, des élections aux chambres d'agriculture (janvier 2025) et dans les TPE (novembre-décembre 2024), ont acté une nouvelle progression de la CFE-CGC.

Avec 21,71 % des suffrages dans son champ statutaire de l'encadrement, la CFE-CGC, organisation syndicale catégorielle, progresse par rapport à 2021 où elle avait obtenu 20,71 %. Tous syndicats (y compris les non-représentatifs au niveau national interprofessionnel) et tous collèges confondus, la CFE-CGC atteint une audience de 12,94% contre 11,92 % en 2021.

En quatre ans, la CFE-CGC, quatrième organisation syndicale du pays, a progressé de plus de 36 000 voix. Elle conforte ainsi sa représentativité au niveau national interprofessionnel et donc sa capacité à négocier et signer des accords collectifs au plus haut niveau conventionnel.

« Ces résultats confirment la montée en puissance de la CFE-CGC lors des trois derniers cycles électoraux, au service de tous les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs, forces de vente), déclare François Hommeril, président confédéral. Merci à tous nos militants et à nos sections syndicales qui agissent quotidiennement au plus près du terrain pour améliorer les collectifs de travail et concourir à la réussite des entreprises. »

La CFE-CGC reste plus que jamais la porte-parole des populations de l'encadrement, rouages essentiels à la bonne marche des entreprises dans lesquelles notre organisation est de plus en plus visible et reconnue ! Cap sur le 5ème cycle pour encore progresser ensemble

Bel été et rendez-vous à la rentrée !

Christine Lê

Christine LÊ
*Secrétaire Nationale 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 : Adèle GRIS

Assistante : Adeline NYA

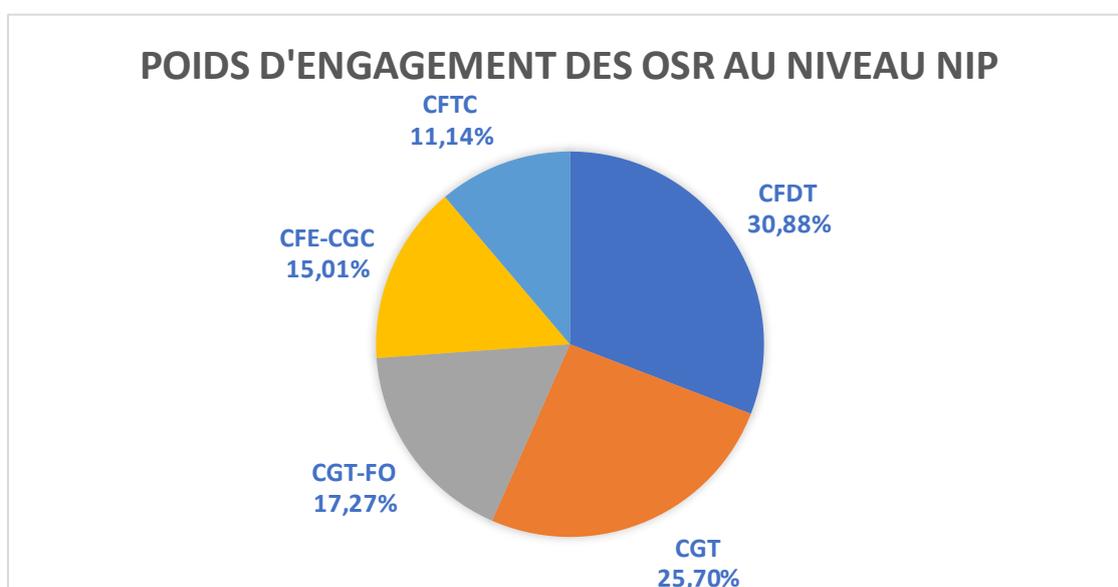
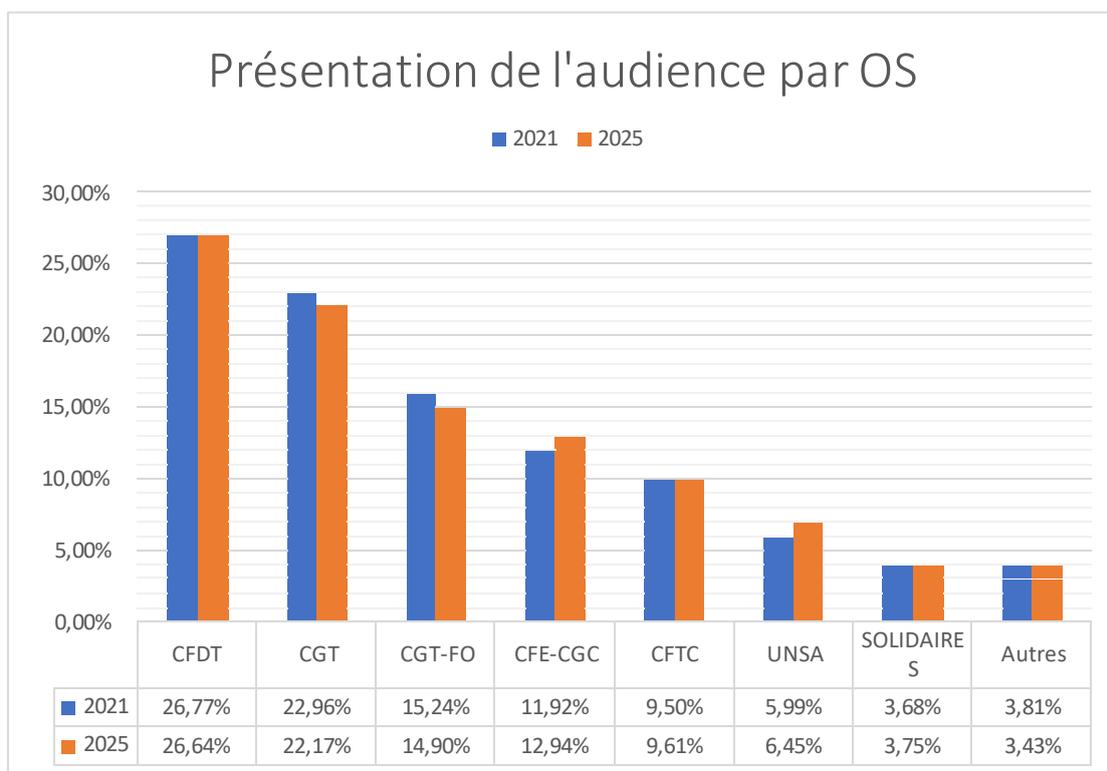
Table des matières

Infographie sur les derniers chiffres de la représentativité	3-4
Dernières actus au niveau national interprofessionnel	5
Les dernières jurisprudences à retenir	6-10
Les dernières Actu CSE.....	11-12
Nouveautés Confédérales.....	13

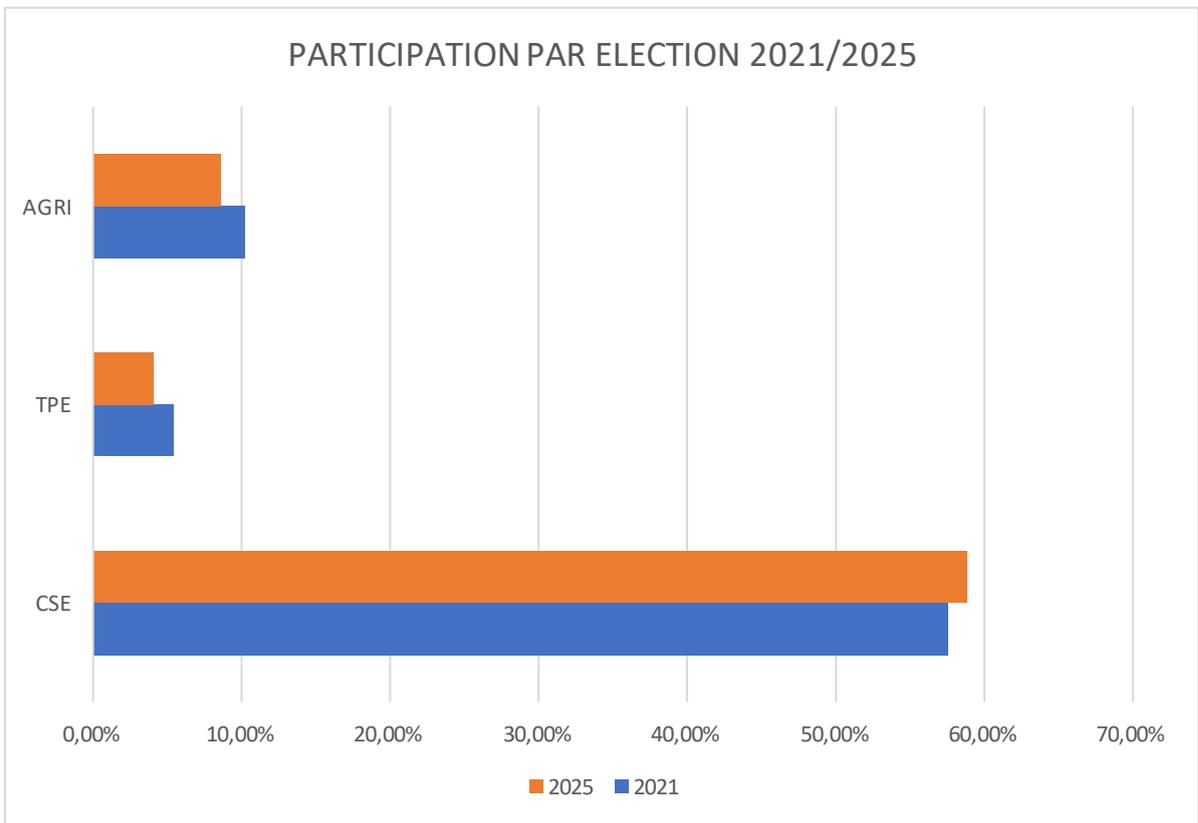
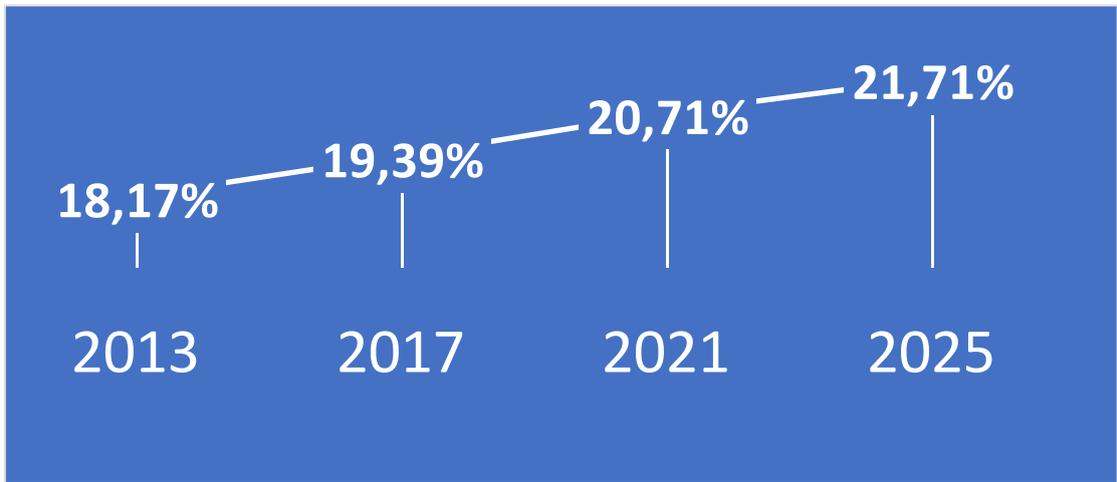
INFOGRAPHIE SUR LES DERNIERS CHIFFRES DE LA REPRESENTATIVITE

Ces visuels permettent de mieux saisir les principaux résultats et les évolutions marquantes en un coup d'œil.

Paysage de l'audience nationale interprofessionnelle par organisations syndicales :



Audiences nationales interprofessionnelles CFE-CGC (en %) :



DERNIERES ACTUS AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

- La DARES a réalisé une enquête sur l'activité de négociation et les conflits dans les entreprises. L'enquête a collecté des données sur la tenue de négociations d'entreprise, la présence d'institutions représentatives du personnel et des différentes organisations syndicales, et enfin sur les arrêts collectifs de travail.

En 2023, 16,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont engagé une négociation collective, poursuivant une baisse amorcée en 2022 (-0,4 point après -1,2 point).

La négociation collective consiste en des échanges entre direction et représentants des salariés pour tenter de conclure un accord, sans garantie de résultat. Elle peut se tenir à différents niveaux (entreprise, établissement, groupe, UES).

Depuis 2012, des données permettent de suivre le taux de négociation, la part de salariés concernés, ainsi que le taux d'aboutissement à un accord.

Le champ de l'étude couvre les entreprises privées (hors agriculture, administration publique, particuliers-employeurs et activités extraterritoriales) en France, hors Mayotte.

Les données proviennent de l'enquête annuelle Acemo-DSE de la Dares, qui observe le dialogue social en entreprise.

[Voici le lien pour avoir accès à l'enquête complète.](#)

LES DERNIERES JURISPRUDENCES A RETENIR

Quelle indemnisation pour un représentant de proximité en cas de rupture illégale de son contrat ?

[Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 23-12.990](#)

- Comme tout salarié protégé, un représentant de proximité dont le contrat de travail est rompu de manière irrégulière a droit à une indemnisation spécifique.

Celle-ci correspond à la rémunération qu'il aurait perçue entre la date de la rupture et la fin de sa période de protection, dans la limite de 30 mois de salaire.

Le salarié protégé bénéficie, en cas de rupture illégale de son contrat, du droit à être réintégré dans son poste. Si cette réintégration n'est pas demandée ou est refusée par l'employeur, le juge peut accorder une indemnité compensant la violation du statut protecteur.

Dans cet arrêt du 9 avril 2025, la Cour de cassation applique pour la première fois ces principes à un représentant de proximité, confirmant qu'il bénéficie bien du même statut protecteur que les autres représentants du personnel.

Une ingénieure dans le secteur de la métallurgie, estimant subir des discriminations liées à son sexe, son âge et son activité syndicale, saisit les prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat. Déboutée, elle part finalement à la retraite. La cour d'appel requalifie ce départ en prise d'acte, elle-même jugée équivalente à un licenciement nul, en raison des discriminations subies.

En tant que représentante de proximité au moment de la rupture, la salariée ne demande pas sa réintégration, mais réclame une indemnisation pour atteinte à son statut protecteur. La Cour de cassation confirme qu'elle y a droit.

Créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017, le représentant de proximité est un membre désigné par le CSE (C. trav., art. L. 2313-7) et bénéficie du régime de protection spécifique prévu pour les représentants du personnel (C. trav. art 2411-1 et L. 2411-8). À ce titre, l'employeur ne peut rompre son contrat sans autorisation de l'inspection du travail.

La Cour rappelle que la protection s'applique également :

- aux élus du personnel (Cass. soc., 14 oct. 2015),
- aux délégués syndicaux (Cass. soc., 27 oct. 2004),
- aux représentants de section syndicale (Cass. soc., 15 mai 2019),

LES DERNIERES JURISPRUDENCES A RETENIR

- aux titulaires de mandats extérieurs comme les conseillers prud'homaux (Cass. soc., 3 févr. 2016) ou les conseillers du salarié (Cass. soc., 19 juin 2007).

En tant que représentante de proximité au moment de la rupture, la salariée ne demande pas sa réintégration, mais réclame une indemnisation pour atteinte à son statut protecteur. La Cour de cassation confirme qu'elle y a droit.

Créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017, le représentant de proximité est un membre désigné par le CSE (C. trav., art. L. 2313-7) et bénéficie du régime de protection spécifique prévu pour les représentants du personnel (C. trav., art. L. 2411-1 et L. 2411-8). À ce titre, l'employeur ne peut rompre son contrat sans autorisation de l'inspection du travail.

En cas de licenciement nul, le représentant de proximité peut obtenir :

- une indemnité pour licenciement nul (C. trav., art. L. 1235-3-1) : au moins 6 mois de salaire (ici, 12 mois ont été alloués),
- l'indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou contractuelle),
- l'indemnité de préavis et les congés payés associés,
- une indemnité pour violation du statut protecteur, égale à la rémunération due entre la rupture du contrat et la fin de la période de protection, plafonnée à 30 mois de salaire.

La Cour applique sa jurisprudence constante : l'indemnité due couvre la période entre la rupture et la fin de la protection, avec un plafond de 30 mois, même si la période réelle est plus longue (Cass. soc., 10 juill. 1990 ; Cass. soc., 15 avr. 2015).

Dans cette affaire, le mandat de la salariée courait du 1er janvier 2020 au 1er janvier 2024. Compte tenu de la protection de six mois post-mandat, celle-ci allait jusqu'au 1er juillet 2024. Le contrat ayant été rompu le 30 avril 2021, la période de protection restante était donc de 38 mois, mais l'indemnité devait être limitée à 30 mois.

Pourtant, la cour d'appel n'a accordé que 16 mois de salaire, ce que la Cour de cassation considère comme une erreur manifeste. L'affaire est donc renvoyée devant une nouvelle composition de la cour d'appel de Versailles, chargée de rectifier ce point.

Représentation équilibrée femmes-hommes : le retrait d'un candidat n'a pas d'incidence sur la validité de la liste

[Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954](#)

- **La régularité d'une liste de candidats au regard de la représentation équilibrée des femmes et des hommes s'apprécie à la date de dépôt. Un retrait ultérieur de candidature n'affecte pas cette régularité.**

LES DERNIERES JURISPRUDENCES A RETENIR

L'affaire se déroule au Royal Monceau, un grand hôtel parisien, à l'occasion de l'élection du comité social et économique (CSE). L'union syndicale CGT du commerce, de la distribution et des services de Paris respecte scrupuleusement les règles : le 4 avril, soit avant la date limite fixée au 5 avril par le protocole préélectoral, elle dépose une liste de huit candidats pour les huit sièges à pourvoir dans le collège des employés. Cette liste comprend 5 hommes et 3 femmes, en alternance homme-femme.

Cependant, le 6 avril, une salariée placée en sixième position décide de retirer sa candidature. Elle en informe les ressources humaines ainsi que la CGT.

Rappel : pour les élections du CSE, les listes syndicales doivent refléter la proportion de femmes et d'hommes inscrits dans chaque collège électoral (article L. 2314-30 du Code du travail). Elles doivent être constituées en alternant un candidat de chaque sexe, dans la limite des disponibilités. Cette obligation ne s'applique pas aux listes du second tour non syndicales (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-60.222). En cas de non-respect, le tribunal judiciaire peut annuler l'élection des candidats du sexe surreprésenté, en partant du bas de la liste (article L. 2314-32).

Le premier tour a lieu le 19 avril. La CGT remporte 6 sièges. La CFDT conteste les résultats en justice. Selon elle, le retrait de la candidate a déséquilibré la liste au regard des règles de représentation femmes-hommes, et elle demande l'annulation de l'élection d'un homme en surnombre.

Le tribunal judiciaire lui donne raison, estimant que la régularité de la liste doit s'évaluer à la date effective de l'élection, c'est-à-dire en tenant compte des retraits intervenus après le dépôt.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis. **Elle rappelle d'abord que nul ne peut figurer sur une liste de candidats sans son consentement : un syndicat est donc obligé de retirer un candidat dès qu'il exprime son retrait. Toutefois, et c'est l'apport majeur de cette décision, la Cour affirme pour la première fois que la régularité d'une liste s'apprécie uniquement à la date de son dépôt, peu importe les retraits survenus ensuite.**

En l'espèce, la liste CGT respectait bien la proportion femmes-hommes du collège au moment de son dépôt. Le retrait ultérieur d'une candidate n'entraîne donc aucune irrégularité.

Remarque : cette décision est cohérente juridiquement, mais elle pourrait ouvrir la voie à des stratégies discutables. Un syndicat pourrait en effet déposer une liste parfaitement conforme en prévoyant, de façon tacite ou concertée, que certains candidats se retireront après coup, une fois la liste validée. Si cette manœuvre respecte la lettre du droit, elle en détournerait clairement l'esprit.

Acceptation du CSP sans connaître le motif économique : la rupture est abusive

[Cass. soc., 6 mai 2025, n°23-12.998](#)

- **Lorsqu'un salarié accepte un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), il doit avoir été informé, au préalable, du motif économique de la rupture de son contrat. À défaut, la rupture est jugée sans cause réelle et sérieuse. Le simple fait que le salarié ait refusé la remise en main propre du document informatif ne décharge pas l'employeur de cette obligation.**

Un salarié, convoqué à un entretien préalable à un licenciement économique, se voit proposer un CSP. Lors de l'entretien – tenu en fin de journée – l'employeur tente de lui remettre en main propre un document exposant les motifs économiques de la rupture et leurs conséquences sur son emploi. Le salarié refuse de le recevoir. L'employeur décide alors de lui adresser ce document par courrier recommandé. Mais, dès le lendemain, le salarié adhère au CSP, sans attendre d'avoir reçu le courrier. Il saisit ensuite le conseil de prud'hommes pour contester la validité de la rupture.

Selon une jurisprudence constante (Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-17.865 ; 18 janv. 2023, n° 21-19.349 ; 27 mai 2020, n° 18-20.153), l'information sur le motif économique doit être communiquée au salarié soit au moment de la proposition du CSP, soit au plus tard avant qu'il ne l'accepte. La date d'acceptation du CSP correspond à celle où le salarié envoie son bulletin d'adhésion, et non à celle où l'employeur le reçoit (Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-21.099).

Dans cette affaire, la Cour de cassation juge que le refus du salarié de recevoir en main propre le document ne suffit pas à considérer que l'employeur a rempli son obligation. Elle confirme ainsi sa position antérieure (Cass. soc., 31 mai 2017, n° 16-11.096).

La Cour souligne qu'aucune disposition n'interdit au salarié d'accepter le CSP dès le lendemain de l'entretien. Son adhésion rapide n'est donc pas fautive. Toutefois, cette situation rend la rupture abusive, car le salarié n'a pas été informé, au moment de son acceptation, du motif économique justifiant son licenciement.

La décision peut paraître sévère à l'égard d'un employeur de bonne foi. Une intervention du législateur, par exemple pour imposer un délai de réflexion obligatoire avant toute acceptation du CSP, permettrait de sécuriser davantage la procédure.

Comme en 2017, la Cour prévoit une exception en cas de fraude avérée du salarié. Si l'employeur peut démontrer que le salarié a agi de manière

LES DERNIERES JURISPRUDENCES A RETENIR

déloyale pour contourner l'information obligatoire, la rupture pourrait être considérée comme régulière. Il appartiendra alors à la cour d'appel de renvoi d'apprécier les éléments de preuve présentés. Mais cette preuve de fraude sera, dans les faits, difficile à rapporter.

ACTU CSE

- L'URSSAF publie un [guide](#) exposant les règles applicables en matière de cotisations de sécurité sociale sur les principales prestations offertes par le comité social et économique (CSE). Ces règles s'appliquent également lorsque ces prestations sont directement versées par l'employeur, en l'absence de CSE chargé des activités sociales et culturelles — notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés ou lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi.
- [Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223](#)
- **Le comité social et économique (CSE) ne peut pas restreindre l'accès ses prestations sociales et culturelles en imposant une condition d'ancienneté, même implicite. Tous les salariés, y compris ceux récemment transférés dans l'entreprise, doivent bénéficier des mêmes avantages.**

Dans un arrêt du 12 mars 2025, la Cour de cassation rappelle ce principe : le CSE ne peut pas conditionner l'attribution de ses prestations à une durée minimale de présence dans l'entreprise.

En l'espèce, le CSE d'un établissement du groupe Géant Casino avait accordé un bon d'achat de 170 € pour les fêtes de fin d'année 2020 à ses salariés, mais n'avait octroyé que 150 € aux salariés nouvellement transférés, au motif qu'ils n'étaient présents dans l'établissement que depuis le 1er octobre 2020. Le CSE justifiait cette différence en retenant qu'une part de la prestation avait déjà été perçue dans leur ancien établissement.

Le tribunal judiciaire d'Aix-en-Provence avait validé cette pratique, estimant qu'il n'y avait pas de discrimination. Mais la Cour de cassation a censuré cette décision, réaffirmant que le CSE ne peut pas subordonner l'accès aux prestations sociales et culturelles à une quelconque condition d'ancienneté.

Depuis un arrêt du 3 avril 2024 (Cass. soc., n° 22-16.812), cette interdiction s'impose clairement à tous les CSE. **Ceux-ci ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour adapter leurs critères d'attribution et se conformer aux règles applicables.** En cas de contrôle URSSAF, le maintien d'un critère d'ancienneté pourra entraîner une mise en conformité obligatoire. Il est donc vivement conseillé de supprimer sans attendre toute exigence liée à l'ancienneté.

- Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223

- **Le CSE ne peut pas conditionner l'octroi d'un bon cadeau à une présence effective de 6 mois**

Un comité social et économique (CSE) ne peut pas accorder un bon cadeau d'un montant réduit aux salariés ayant moins de six mois de présence effective dans un établissement. La Cour de cassation réaffirme que l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC) ne peut être subordonné ni à une condition d'ancienneté, ni à un critère de présence effective.

Dans un arrêt du 3 avril 2024 (n° 22-16.812), la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà posé clairement le principe : si le CSE reste libre de définir ses actions en matière d'ASC, il ne peut en limiter le bénéfice à une ancienneté minimale.

Une question demeurait cependant : ***un CSE peut-il moduler le montant d'une prestation en fonction de la durée de présence dans l'entreprise ou l'établissement ?*** Par cet arrêt du 12 mars 2025, la Cour de cassation répond négativement, élargissant ainsi l'interdiction à la notion de présence effective.

Dans cette affaire, un CSE d'un établissement de la grande distribution avait attribué un bon cadeau de 170 euros à l'occasion des fêtes de fin d'année. Toutefois, les salariés transférés dans l'établissement au 1er octobre via l'article L. 1224-1 du Code du travail n'ont reçu qu'un bon de 150 euros, au motif qu'ils n'étaient pas présents de manière effective depuis six mois. Trois salariés concernés, soutenus par un syndicat, ont engagé une action devant le tribunal judiciaire, estimant avoir été victimes d'une inégalité de traitement. Déboutés en première instance, ils se sont pourvus en cassation.

La Cour casse la décision du tribunal, rappelant que l'article L. 2312-78 du Code du travail interdit toute condition d'ancienneté pour accéder aux ASC. Or, la notion de "présence effective" constitue, selon elle, une modalité déguisée de ce critère, alors même que les salariés concernés avaient conservé leur ancienneté via le transfert de contrat. La réduction du montant de la prestation constitue donc une discrimination injustifiée.

Ainsi, la Haute juridiction confirme que les CSE ne peuvent ni refuser ni moduler une prestation sociale ou culturelle en fonction d'une ancienneté, qu'elle soit exprimée directement ou déguisée sous la forme d'une présence effective.

NOUVEAUTES CONFEDERALES

Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont pris le temps de répondre à notre questionnaire dans le cadre du bilan de la négociation collective. Chaque année, la Direction générale du travail (DGT) sollicite les partenaires sociaux pour dresser un état des lieux des négociations menées l'année précédente. Sans votre contribution, ce travail n'aurait pas pu refléter la réalité du terrain de manière fidèle. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé dès que le bilan sera publié !

Lancement d'une pétition intersyndicale contre le budget BAYROU !

Les organisations CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU et Solidaires réunies en intersyndicales ont élaboré le texte d'une pétition, à signer et relayer le plus largement possible, adressé au premier ministre afin de lui faire renoncer à son projet de budget mortifère pour le monde du travail.

Le lien vers la pétition se trouve ci-dessous, merci de le relayer le plus largement possible.

<https://www.change.org/p/budget-les-sacrifices-pour-le-monde-du-travail-%C3%A7a-suffit>



Pour la première fois, la CFE-CGC a participé à la Marche des fiertés de Paris, aux côtés de son président François Hommeril et de militantes et militants engagés ! Ensemble, affirmons notre attachement aux valeurs d'égalité, de respect et de lutte contre toutes les discriminations.

- Un rendez-vous festif et engagé pour faire rayonner les couleurs de la diversité ! Quelques photos de cette journée en cliquant sur ce lien : [journée du 28 juin 2025](#)