



**LETTRE
D'INFORMATION**

MARS 2025

Titres- restaurant : le CSE pourrait revendiquer la gestion au titre des ASC

Un employeur décide de dénoncer l'usage d'entreprise permettant aux salariés de bénéficier des titres-restaurant. Le CSE vote alors la reprise en tant qu'activité sociale et culturelle (ASC), des prestations de restauration collective, dont l'émission des titres-restaurant. L'employeur accepte de rétrocéder l'activité de restauration mais refuse de transférer au CSE le budget dédié aux titres-restaurant. Le CSE saisit le tribunal judiciaire qui fait droit à sa demande. Dans un arrêt du 27 février 2025, la Cour d'appel de Versailles confirme la décision.

Elle rappelle que pour être qualifiée d'ASC, l'activité en cause doit être facultative pour l'employeur, bénéficier aux salariés de l'entreprise, avoir vocation à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et ne pas être la contrepartie du travail accompli.

L'employeur soutenait que l'attribution de titres-restaurant ne peut pas être considérée comme facultative, un employeur devant attribuer des titres-restaurant aux salariés lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de mettre à leur disposition un local de restauration. La Cour d'appel relève cependant que dans l'entreprise en cause, il existait un restaurant d'entreprise, l'attribution des titres-restaurant relevait d'un usage et non d'une obligation légale ou conventionnelle. Il s'agit donc bien d'un avantage facultatif. La Cour d'appel estime que l'appréciation de l'existence d'une ASC doit se faire au regard de la situation spécifique de chaque entreprise.

Les autres conditions étant également remplies, la Cour d'appel en conclut que l'attribution des titres-restaurant est bien une activité sociale et culturelle dans cette entreprise. Les juges en déduisent que si l'usage consistant en l'attribution de titres-restaurant pouvait être dénoncé par l'employeur sans commettre aucune irrégularité, les économies ainsi générées doivent revenir au budget du CSE, dès lors que l'attribution des titres-restaurant relevait des ASC. L'entreprise est donc condamnée à rembourser au CSE plus de 193 000 euros au titre du financement des titres-restaurant.

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune**

**Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

Communication syndicale : pas de différence de traitement entre les syndicats représentatifs et non-représentatifs

En plus des moyens de communications syndicales habituels que sont l'affichage et le tract, des syndicats représentatifs parviennent à négocier dans le cadre d'un accord d'entreprise relatif au droit syndical des moyens spécifiques de communication électronique. Cette communication électronique n'est ouverte qu'aux organisations syndicales représentatives, en cas de négociation dans l'entreprise et limitée au thème de cette négociation.

Un syndicat non représentatif saisit la justice. La Cour d'appel estime que la différence de traitement quant à l'accès à la messagerie électronique est justifiée, la communication ne portant que sur le thème de la négociation et les résultats de la négociation. Or seuls les syndicats représentatifs ont la capacité de négocier et signer des accords d'entreprise. Logique que ne valide pas la Cour de cassation. En effet, celle-ci rappelle que le Code du travail accorde des moyens de communications syndicales à la section syndicale, sans aucune condition de représentativité. De plus, bien que les syndicats non représentatifs ne disposent pas du droit de négocier, ils gardent la possibilité de communiquer sur les thèmes soumis à la négociation. Aussi peu importe le sujet de la communication syndicale, il est interdit de faire une différence de traitement quant à l'accès aux moyens de communication entre les syndicats représentatifs et non représentatifs.

Cass, soc, 12 mars 2022 n°23-12997

L'actualité sociale en bref...

- **Attestation et avis en matière de santé au travail:** retirés le temps de permettre les développements informatiques, les nouveaux modèles d'avis des services de prévention et santé au travail s'appliqueront au 1^{er} juillet 2025. Parmi les changements, on citera l'ajout dans l'avis d'inaptitude d'un cadre réservé au « cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et permettant son licenciement sans consultation du CSE... » pour les 2 cas de dispenses prévus légalement (*Arrêté du 5 mars 2025, JO du 15*) ;

- **Représentant syndical (RS) au CSE d'établissement:** bien que l'article L 2314-2 du Code du travail indique que le représentant syndical est choisi « parmi les membres du personnel de l'entreprise », lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements et qu'il s'agit d'un représentant syndical au CSE d'établissement alors le salarié désigné doit travailler dans cet établissement, sous peine de voir sa désignation annulée (*Cass, soc, 12 mars 2025 n°24-11467*) ;

- « **APLD Rebond** »: mis en place par la loi de finances pour 2025, la mobilisation du dispositif nécessite un décret d'application. Le projet de décret a été transmis aux partenaires sociaux, à suivre ... ;

- **Indemnités de licenciement et arrêt de travail:** la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que lorsqu'un salarié est en arrêt maladie ou en temps partiel thérapeutique avant son licenciement, l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la moyenne des salaires des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt maladie ou le temps partiel thérapeutique. En toute logique, la Cour de cassation estime que lorsqu'un arrêt maladie fait suite à une période de temps partiel thérapeutique, il convient de prendre en compte les salaires précédant le temps partiel thérapeutique (*Cass, soc, 5 mars 2025 n°23-20172*) ;

- **Pas de conditions d'ancienneté pour bénéficier des ACS :** confirmant sa jurisprudence du 3 avril 2024, la Cour de cassation affirme à nouveau que l'accès aux activités sociales et culturelles ne peut pas être subordonné à une condition d'ancienneté. Le CSE ne pouvait donc pas en l'occurrence accorder un bon d'achat de moindre valeur aux salariés ne remplissant pas la condition de présence de 6 mois dans l'établissement. On rappellera que la tolérance Urssaf applicable jusqu'au 31 décembre 2025, n'empêche pas les éventuels recours de salariés (*Cass, soc, 12 mars 2024 n° 23-21223*).