



**LETTRE
D'INFORMATION**

Décembre 2025

Droit alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes : précisions inédites

Si un élu au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement ou de discrimination. L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec l'élu et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée, l'élu au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (C. trav., art. L. 2312-59).

Il existe en pratique peu d'illustrations jurisprudentielles. Dans un arrêt du 3 décembre dernier, la Cour de cassation a eu l'occasion d'apporter quelques précisions sur l'exercice de ce droit d'alerte. On y apprend que le fait qu'un salarié soit déjà au contentieux devant le conseil de prud'hommes, n'empêche pas le CSE de déclencher un droit d'alerte et de saisir également la juridiction prud'homale. En outre, au nom de l'intérêt collectif de la profession, un syndicat peut agir en justice au côté de l'élu au CSE. Par ailleurs le code du travail ne fixant aucun formalisme pour déclencher le droit d'alerte, l'écrit fait par l'élu pour alerter l'employeur ne fixe pas les limites du litige devant le conseil de prud'hommes. Il est donc possible d'invoquer des faits de harcèlement envers des salariés non visés dans le courrier déclenchant l'alerte. Enfin cet arrêt précise que le manque d'informations dans la BDESE ne serait être considéré comme une atteinte aux droits des personnes justifiant un droit d'alerte.

Cass soc 3 décembre 2025, n° 24-10.326

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**

**Toute l'équipe de Justi-CE
vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !**

Exercice du mandat et rémunération

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. De plus, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux. Aussi de jurisprudence constante, un représentant syndical ou un représentant du personnel ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi, et donc un complément de salaire.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, des délégués syndicaux sont détachés de manière permanente à l'exercice de leur mandat syndical. Ils occupent en principe un poste de gestionnaire de recouvrement pour lequel un accord collectif prévoit une prime d'accueil téléphonique, dont ils n'ont pas bénéficié. En appel, les juges ont retenu que le versement de la prime est conditionné à la participation effective à la permanence téléphonique, condition non remplie par les délégués syndicaux, ce qui justifie objectivement l'absence de versement de la prime.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, et appliquant sa jurisprudence habituelle, elle relève que la prime est une sujétion particulière ayant la nature d'un complément de salaire. Les délégués syndicaux ne peuvent donc pas être privés du versement de cette prime du fait de l'exercice de leur mandat syndical.

Cass soc 19 novembre 2025, n° 24-17280

L'actualité sociale en bref...

- **Revalorisation du SMIC**: au 1^{er} janvier 2026, le taux horaire brut du SMIC passe de 11,88 euros à 12,02 euros. Il s'agit du mécanisme de revalorisation automatique prévu par le code du travail. Pour un temps plein, le SMIC mensuel brut passe à 1823,03 euros ;

- **Contrôle des arrêts de travail** : depuis le 1^{er} décembre, le contrôle réalisé par la sécurité sociale pour s'assurer que l'arrêt est justifié peut être effectué à distance par visioconférence. Une notification par mail et SMS est envoyée 2 jours avant le télécontrôle, ainsi que la veille du rendez-vous. En cas d'absence justifiée ou de refus du contrôle à distance, un contrôle en présentiel est programmé. On rappellera qu'un tel contrôle peut conduire à la suspension des indemnités journalières et donc du maintien de salaire par l'employeur ;

- **Accident du travail** : le choc psychologique d'une salariée dont le management et la capacité à gérer un conflit sont mises en cause lors d'une réunion, constitue un événement soudain pouvant être qualifié d'accident de travail (*cass,soc, 19 nov 2025 n°24-12.238*) ;

- **Projet de Loi de Finances de la Sécurité sociale pour 2026** : le projet de loi continue sa « navette » parlementaire. Plusieurs mesures du projet initial, comme la suppression de la visite de reprise après un congé maternité ou l'assujettissement au forfait social de 8% des titres restaurants ou de la contribution employeur aux activités sociales et culturelles du CSE, ont d'ores et déjà été abandonnées. A suivre...

Avez-vous suivi votre formation SSCT ?

Les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. D'une durée minimale de 5 jours pour un premier mandat (3 à 5 jours en cas de renouvellement), la formation et les frais associés sont financés par l'employeur dans la limite des barèmes applicables.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information ou demande de devis :

06 24 95 06 69 ou daoulaselodie@justi-ce.fr