



Veille juridique du 10 au 24 octobre 2025

1. CSE : précision sur la possibilité de recourir à une expertise pour risque grave

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, « le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité [...] lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (c. trav. art. L.2315-94).

Les frais d'expertise sont pris en charge intégralement par l'employeur (c. trav. art. L. 2315-80) mais celui-ci peut contester la nécessité de l'expertise devant le tribunal judiciaire dans un délai de 10 jours (c. trav. art. L.2315-86). Le CSE doit être en mesure de démontrer l'existence du risque grave, actuel et identifié (cass. soc 18 mai 2022, n°20-23556).

Dans un arrêt du 1^{er} octobre, la Cour de cassation précise que **le pouvoir d'enquête du CSE et l'exercice d'une alerte pour danger grave et imminent n'empêchent pas de recourir à une expertise pour risque grave. Le président du tribunal judiciaire saisi doit rechercher si les faits invoqués par le CSE caractérisent ou non l'existence d'un risque grave, identifié et actuel au jour de la décision du CSE de recourir à un expert.**

Cass. soc. 1^{er} oct. 2025, n°23-23915

2. Un transfert de contrats de travail suffit à justifier une différence de traitement entre les salariés

La jurisprudence a dégagé un principe « à travail égal, salaire égal » (Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680) qui implique de verser la même rémunération et traiter de la même manière les salariés placés dans une même situation (Cass. soc., 20 juin 2001, no 99-43.905).

Toutefois, cela ne veut pas pour autant dire que des différences ne puissent pas être justifiées. C'est notamment le cas lorsque la disparité de salaire résulte d'une opération de fusion-absorption.

Dans cette affaire, il s'agissait de salariés transférés dans une nouvelle entreprise, qui étaient mieux payés que les salariés de l'entreprise absorbante. Le nouvel employeur a l'obligation de maintenir les droits et avantages des salariés transférés, ce qui justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés.

Cass. soc. 8 oct. 2025, n°24-19775

3. L'adoption des ANI du 14 novembre 2024 par l'Assemblée nationale

Le texte transposant les trois accords nationaux interprofessionnels du 14 novembre 2024, relatifs à l'emploi des seniors, au dialogue social et aux transitions et reconversions professionnelles, a été voté par l'Assemblée nationale le 15 octobre 2025. Ce projet de loi regroupe plusieurs mesures :

- Mise en place d'un CDI seniors permettant l'embauche d'un travailleur d'au moins de 60 ans ne bénéficiant pas d'une pension de retraite à taux plein. En application de ce régime, le salarié pourrait être mis à la retraite d'office et l'employeur bénéficierait d'une exonération de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite.
- Mise en place d'une obligation de négocier dans les entreprises d'au moins 300 salariés concernant l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des seniors.
- Justification encadrée du refus de l'employeur d'une demande de passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive.
- Création d'un dispositif de reconversion internes et externes remplaçant les dispositifs de transitions collectives et Pro-A.
- Possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en cas de temps partiel de fin de carrière.
- Suppression de la limite de 3 mandats successifs applicable aux élus du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
- Possibilité de désigner un délégué syndical parmi les anciens élus du CSE.
- Nouvelle périodicité de l'entretien professionnel qui devient l'entretien de parcours professionnel. L'entretien devient obligatoire lors de la première année de l'embauche puis tous les 4 ans et un entretien d'état des lieux tous les 8 ans.

Projet de loi portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social

4. Fin du délai de tolérance relatif à la condition d'ancienneté pour les ASC

La Cour de cassation avait rendu un arrêt le 3 avril 2024 sur les critères de versement des **activités sociales et culturelles** sur lequel l'URSSAF s'est alignée.

Depuis cet arrêt, **les avantages octroyés par le CSE aux salariés de l'entreprise via son budget des «ASC» ont l'interdiction de se baser sur un critère d'ancienneté.**

L'URSSAF avait cependant octroyé un délai aux CSE pour s'y conformer.

Ce délai arrive à son terme le 31 décembre 2025. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2026, en cas de contrôle, l'URSSAF pourra effectuer un redressement de cotisations et le CSE pourra perdre le bénéfice des exonérations de cotisations et contributions sociales attachées à certaines ASC.

URSSAF, Guide pratique, « CSE 2025 ».

5. Évaluation des salariés basée sur des critères précis, objectifs et pertinents

Les **outils et méthodes d'évaluation professionnelles** qu'utilise l'employeur doivent être **pertinents au regard de la finalité poursuivie, à savoir apprécier les aptitudes professionnelles des salariés.** (C. trav. art, L. 1222-2 et L. 1222-3)

La Cour de cassation a apporté certaines précisions sur l'évaluation des compétences comportementales des salariés.

Selon les juges, les notions « d'optimisme, d'honnêteté et de bon sens » utilisées dans des fiches d'entretien conduisent à une approche trop subjective du fait de leur manque d'objectivité et de transparence. Ce dispositif est donc jugé illicite et l'employeur ne peut pas se servir d'un tel dispositif.

Les critères comportementaux ne sont par principe pas interdits, toutefois, ils doivent présenter « un caractère exclusivement professionnel et suffisamment précis au regard de la nature de l'emploi » occupé dans l'entreprise.

Cass. soc. 15 octobre 2025, n° 22-20716 FB

6. Attribution des titres-restaurant aux salariés en télétravail

L'employeur qui n'a aucune obligation légale d'installer une cantine ou un restaurant d'entreprise est cependant tenu de mettre à la disposition des salariés, après avis du CSE : (C. trav., art. R. 4228-22)

- « un local de restauration » dans les établissements d'au moins 50 salariés ;
- « un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité », si ce nombre est inférieur à 50 salariés (C. trav., art. R. 4228-23).

Si l'employeur ne remplit pas cette obligation de mise à disposition d'un local, il devra essayer de compenser cette obligation par d'autres solutions : cantine ; restaurant d'entreprise ; restaurant interentreprises ; titres-restaurant ; indemnités de repas.

L'attribution des titres-restaurants n'est donc pas légalement obligatoire. Toutefois, lorsque l'employeur décide de prendre en charge partiellement le repas habituel de ses salariés via des titres-restaurant, il doit le faire pour ses salariés qui travaillent sur place mais également pour ceux qui sont en télétravail.

En effet, comme le rappelle la Cour de cassation, **la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier. Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.**

Cass. soc. 8 octobre 2025, n° 24-12373 FS-B

L'agenda social du CSE est un outil essentiel qui permet de garantir un dialogue social efficace, de structurer les échanges entre la direction et les représentants des salariés, et également de respecter les obligations légales en matière de consultations récurrentes et de négociations.

Il est fortement recommandé de débiter l'année avec un calendrier précis, en concertation avec la direction et les membres du CSE, pour permettre d'anticiper les actions et éviter les oublis !

Pour cela, la Direction et les membres du CSE adaptent l'agenda social en tenant compte des spécificités de l'entreprise. Cet agenda social va notamment permettre de planifier :

Les réunions ordinaires du CSE dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise :

En l'absence d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (soit au moins 6 réunions par an) et 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (soit au moins 12 réunions par an). La planification de ces réunions va permettre d'identifier :

Impliquer les salariés dans une démarche participative et via une analyse des situations de travail actuelles c'est :

- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) qui doivent obligatoirement porter, en tout ou partie, sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) au cours desquelles l'employeur doit informer le CSE sur les sujets suivants : l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Une fois les dates des réunions ordinaires définies, le CSE va ainsi pouvoir fixer les dates de ses réunions réparatoires.

Les réunions des commissions :

le CSE comporte plusieurs commissions spécifiques, lesquelles doivent être créées selon la taille de l'entreprise : moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés : CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission économique... Les dates de réunions de ces commissions doivent s'articuler avec les réunions de CSE.

Les consultations récurrentes du CSE :

Le Code du travail ne fixe pas de calendrier. Les dates de consultation doivent donc être définies en fonction du calendrier économique de l'entreprise (comme la clôture des comptes, l'activité, les contraintes organisationnelles, la disponibilité des informations dans la BDESE...) et en respectant les délais légaux : 1 mois entre l'information remise par la direction et l'avis motivé du CSE, 2 mois si le CSE se fait assister par un expert.

Les 3 consultations récurrentes sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (Article L 2312-24),
- la situation économique et financière de l'entreprise (Article L2312-25),
- la politique sociale, conditions de travail et emploi (Articles L2312-26 à L2312-35).

Les consultations ponctuelles du CSE :

Le CSE peut être consulté ponctuellement sur les sujets suivants : une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, un déménagement, des mesures de restructuration (PSE), une offre publique d'acquisition... Si certains projets disposent déjà d'échéances, il est pertinent de les inclure dans l'agenda social.

Les réunions de négociations :

A défaut d'accord, l'employeur doit engager une négociation obligatoire :

- chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail,
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En conclusion, un agenda bien structuré est un instrument indispensable pour un dialogue social constructif entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. L'expert-comptable peut vous accompagner dans la structuration de cet agenda social.

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner dans le cadre des consultations.



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT