



Veille juridique du 4 au 17 décembre 2025

1. Rappel : le RS au CSE d'une entreprise de moins de 501 salariés n'a pas le droit à des heures de délégation

Les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises de 501 salariés et plus disposent d'un crédit d'heures de délégation, contrairement à leurs homologues dans les entreprises n'atteignant pas cet effectif (c. trav. art. L.2315-7).

Dans cet arrêt, un RS au CSE a pris des heures de délégation alors qu'il n'en disposait pas dans une entreprise de 48 salariés. L'employeur a sanctionné le salarié pour ses absences injustifiées et a tenté de le licencier. Le salarié se fondait sur une fiche de doctrine administrative publiée sur le site internet du ministère du Travail le 15 avril 2019 et sur un courrier de l'inspecteur du travail confirmant ses dires pour justifier son droit.

Le Conseil d'État a considéré que les agissements du salarié étaient suffisamment graves pour justifier son licenciement, même en tenant compte de l'erreur de l'inspecteur du travail. En effet, le Code du travail est très clair au sujet du droit à des heures de délégation. Le salarié ne pouvait donc ignorer ses torts et persister dans son comportement fautif.

CE 17 novembre 2025, n°495209

2. Le titulaire d'un mandat a le droit au versement d'une prime conditionnée à une sujétion particulière

Il est interdit pour l'employeur de prendre en compte l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'un mandat pour arrêter ses décisions en matière d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux (c. trav. art. L.2141-5).

La prise d'heures de délégation ne doit donc entraîner aucune perte de salaire pour le salarié telle que le versement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi constituant un complément de salaire.

Ainsi, une prime de fonction attribuée aux salariés qui assurent des permanences d'accueil ou téléphoniques constitue un complément de salaire dont les salariés titulaires d'un mandat ne pouvaient être privés du fait de l'exercice de leur mandat.

Cass. soc. 19 nov. 2025, n°24-17280

3. Droit d'alerte : les nouvelles précisions de la Cour de cassation

Chaque élu du CSE dispose de la possibilité d'user d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (c. trav. art. L.2312-59). L'élu saisit l'employeur à cette fin afin qu'il procède sans délai à une enquête avec celui-ci.

Un arrêt récent est venu préciser les règles relatives à la procédure d'alerte.

L'action individuelle d'un salarié devant le conseil de prud'hommes ne fait pas obstacle à la mise en œuvre d'un droit d'alerte du CSE en vue de faire cesser l'atteinte aux droits du salarié.

Les demandes relatives à l'accès à la BDESE n'entrent pas dans le champ d'action du droit d'alerte, de sorte que l'élu ne peut se prévaloir de ce manquement pour mettre en œuvre cette procédure.

Le courrier d'alerte de l'élu ne fixe pas le périmètre de l'alerte. Le CSE peut donc se prévaloir devant le juge de la situation d'autres salariés concernés par l'atteinte.

Enfin, un syndicat peut agir en justice sur le fondement du préjudice à l'intérêt collectif de la profession que constitue l'atteinte aux droits des personnes. Le syndicat peut donc se joindre à l'action engagée par un élu du CSE dans le cadre du droit d'alerte.

Cass. soc. 3 déc. 2025, n°24-10326

4. La recevabilité de l'enregistrement clandestin dont l'auteur ne peut être identifié

Dans cette affaire, un employeur avait fait appel à un commissaire de justice (auparavant nommé huissier) pour retranscrire des enregistrements pris à l'insu des salariés pour attester de la faute de l'un d'eux. L'huissier qui n'avait pas pu identifier l'auteur des paroles a donc retranscrit et anonymisé celui-ci.

« L'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à son irrecevabilité par le juge. » Pour être recevable, il doit répondre à deux conditions cumulatives :

- **Être indispensable à l'exercice du droit à la preuve**, c'est-à-dire être la seule preuve possible pour établir les faits reprochés ;
- **Et être strictement proportionnée au but poursuivi.**

Venant s'ajouter à ces conditions, **le témoignage anonymisé doit être corroboré par d'autres éléments permettant au juge d'en analyser la pertinence et la crédibilité.** En pratique, celui-ci est anonymisé pour protéger son auteur.

Dans cette affaire, aucune justification n'avait été apportée sur l'anonymisation de cet enregistrement et aucun élément n'avait permis d'analyser sa pertinence et sa crédibilité, le juge a donc rejeté cette preuve.

Cass. soc. 19 novembre 2025, n° 24-16313 D

5. CSE et aide à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Le CSE, tout comme l'employeur, doit promouvoir la santé, la sécurité et tendre à l'amélioration des conditions de travail. (c. trav. art, L. 2312-5 et L. 2312-8 ; L. 4121-1 et L. 4121-2) Ces missions comprennent la promotion de la prévention des risques psychosociaux (stress, violences internes à l'entreprise, violences externes à l'entreprise, ...).

Pour accomplir ses missions, le CSE peut se faire aider par des acteurs extérieurs tels que « l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ». Celle-ci rédige des guides qui permettent une meilleure compréhension de certaines notions et qui permettent d'avoir des outils pour agir.

<https://www.anact.fr/>

Selon le Conseil d'État, **les salariés concernés par une enquête interne doivent pouvoir accéder à leurs données personnelles qui sont traitées dans le cadre de cette enquête afin de vérifier la licéité de leur traitement.**

L'employeur pourra cependant refuser cette demande lorsque la demande de droit d'accès a un caractère manifestement infondé ou excessif.

Toutefois, il ne s'agit pas d'un droit d'accès au rapport d'enquête, seulement d'un droit d'accès à leurs données personnelles.

CE, 1^{er} décembre 2025, n° 498023

ACTIFS COTÉS & HYBRIDES

Sienna

INVESTMENT MANAGERS

**UNE GESTION DE LONG TERME,
RESPONSABLE ET DE CONVICTION,
EN ÉPARGNE SALARIALE ET EN ÉPARGNE RETRAITE**

30,2 Mds € d'encours

Fonds : Thématiques · Actions · Multi-actifs · Obligataires · Monétaires · Hybrides

NEW

Notre gamme souveraineté !

Face aux enjeux majeurs de 2026, Sienna IM vous propose une nouvelle gamme dédiée à la souveraineté européenne, structurée autour de plusieurs sous-thématiques d'investissement :

- L'indépendance énergétique
- La défense, l'aéronautique et le spatial
- Le financement de l'économie réelle
- L'innovation technologique
- La sécurité alimentaire
- L'autonomie industrielle

Données au 30 septembre 2025. Risque de perte en capital.



Abonnez-vous à
notre newsletter
pour suivre les
marchés.



Suivez-nous sur
LinkedIn pour ne
rien manquer.